



FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

“ANÁLISIS DE LAS VENTAJAS DEL RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA, EN COMPARACIÓN CON EL RÉGIMEN LABORAL GENERAL – AÑO 2016”.

Tesis para optar el título profesional de:

Contador Público

Autores:

Bach. Calderón Ruiz, Loander Yeyson

Bach. Guerra Angulo, Milton Cesar

Asesor:

Mg. Cecilia Fhon Núñez

Trujillo – Perú

2016

APROBACIÓN DE LA TESIS

El (La) asesor(a) y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por los Bachilleres: Calderón Ruiz Loander Yeyson y Guerra Ángulo Milton Cesar, denominada:

"ANÁLISIS DE LAS VENTAJAS DEL REGIMEN ESPECIAL LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA, EN COMPARACIÓN CON EL REGIMEN GENERAL LABORAL – AÑO 2016".

Mg. CPC Cecilia Fhon Núñez
ASESOR

Mg. Facundo Ruiz Martín
JURADO
PRESIDENTE

Dr. Cancino Olivera Rossana
JURADO

Mg. Julca Castillo Edwin
JURADO

DEDICATORIA

A DIOS:

Por guiar mi vida día a día, por derramar sus bendiciones sobre mí y las personas que quiero y ayudarme a alcanzar todos los objetivos que me propongo, por bendecirme con salud, trabajo, y sobre todo por la bendición con la llegada de mi hijito Valentino.

A MI MADRE Y MIS HERMA(O) S:

A mi madre María Ruiz Álvarez, por el sacrificio y esfuerzo y apoyo que siempre me brinda, y a mis hermanas y hermano, por haberme apoyado en mis estudios, a pesar de sus necesidades que podían tener nunca me negaron su apoyo.

A MI ESPOSA Y A MI HIJO:

A mi esposa Vania Orbegoso, por su apoyo y comprensión, por siempre impulsarme para salir adelante y no desmayar en el intento.

A hijito precioso Valentino, que con su llegada cambió mi vida, porque es la fuerza para salir adelante y poner en marcha nuevos objetivos y metas.

Calderón Ruiz, Loander Yeyson.

DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser mi guía en cada momento de mi vida, porque siempre ha estado cuando más necesitaba de tu luz, de tu fuerza y haber alimentado mi Fe y haberme encaminado a lograr mis objetivos personales y profesionales.

A MIS PADRES Y HERMANOS(AS):

A mi madre por ser mi fuente de inspiración, de lucha para salir adelante, mi padre por su apoyo incondicional en no darme por vencido jamás y a mi segunda madre Santos que siempre está conmigo a cada instante y momento de mi vida; y mis hermanos Oscar y Julissa por su apoyo a cada momento.

Guerra Angulo, Milton Cesar

AGRADECIMIENTO

A DIOS, por ayudarnos a superar los diferentes inconvenientes y dificultades que se presentaron en la elaboración del presente trabajo.

A cada uno de los profesores y maestros que compartieron sus conocimientos y experiencias, durante mi etapa de formación académica; los cuales hicieron que sea un buen profesional. Un especial agradecimiento a nuestra asesora de tesis; por su tiempo, apoyo y comprensión, para la elaboración y culminación del presente trabajo.

Calderón Ruiz, Loander Yeyson.

AGRADECIMIENTO

Una vez más a dios por brindarme
la salud y que está siempre conmigo
en los buenos y malos momentos de
mi vida, y estos es unos de los
buenos momentos que se lo
agradezco

Mis más sinceros agradecimientos a mi
Profesores que con su valioso apoyo y
orientación a su enseñanza contribuyeron
en mi formación académica Profesional,
así como a mi asesora de tesis por su
valioso tiempo y orientación académica.

Guerra Angulo, Milton Cesar

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DE LA TESIS	1
DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE DE CONTENIDOS	6
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE GRAFICOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Formulación del problema.....	14
1.3. Justificación.....	14
1.4. Limitaciones.....	15
1.5. Objetivos.....	15
1.5.1. <i>Objetivo General</i>	15
1.5.2. <i>Objetivos Específicos</i>	15
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	16
2.1. Antecedentes.....	16
2.2. Bases Teóricas.....	18
2.3. Definición de términos básicos.....	32
CAPÍTULO 3. HIPÓTESIS	34
3.1. Operacionalización de variables.....	34
CAPÍTULO 4. MATERIAL Y MÉTODOS	39
4.1. Tipo de diseño de investigación.....	36
4.2. Material.....	36
4.2.1. <i>Unidad de estudio</i>	36
4.2.2. <i>Población</i>	36
4.2.3. <i>Muestra</i>	36
4.3. Métodos.....	36
4.3.1. <i>Técnicas de recolección de datos y análisis de datos</i>	36
4.3.2. <i>Procedimientos</i>	37
CAPÍTULO 5. RESULTADOS	38
CAPÍTULO 6. DISCUSIÓN	67
CONCLUSIONES	69

RECOMENDACIONES	71
REFERENCIAS	72
ANEXOS	77

ÍNDICE DE TABLAS

CUADRO N° 01: Asignación Familiar –RGL	40
CUADRO N° 02: Asignación Familiar – REL	40
CUADRO N° 03: Jornada Nocturna – RGL.....	41
CUADRO N° 04: Jornada Nocturna – REL (Pequeña empresa).....	41
CUADRO N° 05: Jornada Nocturna – REL (Micro empresa)	42
CUADRO N° 06: Vacaciones – RGL	43
CUADRO N° 07: Vacaciones – REL.....	44
CUADRO N° 08: Gratificaciones – RGL	45
CUADRO N° 09: Gratificaciones – REL (Pequeña empresa)	46
CUADRO N° 10: Gratificaciones – REL (Micro empresa).....	46
CUADRO N° 11: CTS – RGL	47
CUADRO N° 12: CTS – REL.....	48
CUADRO N° 13: Registro de Contratos de trabajo – RGL	50
CUADRO N° 14: Registro de Contratos de trabajo – REL.....	51
CUADRO N° 15: Infracciones y Sanciones Laborales Leves – REL (Micro empresa).....	53
CUADRO N° 16: Infracciones y Sanciones Laborales Leves - REL (Pequeña empresa).....	53
CUADRO N° 17: Infracciones y Sanciones Laborales Leves - RGL	54
CUADRO N° 18: Infracciones y Sanciones Laborales Graves – REL (Micro empresa).....	55
CUADRO N° 19: Infracciones y Sanciones Laborales Graves - REL (Pequeña empresa).....	55
CUADRO N° 20: Infracciones y Sanciones Laborales Graves - RGL	56
CUADRO N° 21: Infracciones y Sanciones Laborales Muy Graves) –REL (Micro empresa)	57
CUADRO N° 22: Infracciones y Sanciones Laborales Muy Graves - REL (Pequeña empresa)	57
CUADRO N° 23: Infracciones y Sanciones Laborales Muy Graves - RGL.....	58
CUADRO N° 24: Seguro Social de Salud (Essalud) - RGL	59
CUADRO N° 25: Seguro Social de Salud (Essalud) - REL.....	60
CUADRO N° 26: Seguro Integral de Salud (SIS) – RGL.....	60
CUADRO N° 27: Seguro Integral de Salud (SIS) – REL	61
CUADRO N° 28: Comparación del REL con el RGL	63
CUADRO N° 29: Ventajas del REL en comparación con el RGL.....	64

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 01: Asignación Familiar	39
GRÁFICO N° 02: Jornada Nocturna	41
GRÁFICO N° 03: Vacaciones (REL-RGL)	44
GRÁFICO N° 04: Gratificaciones (REL – RGL).....	47
GRÁFICO N° 05: CTS (REL-RGL)	49
GRÁFICO N° 06: Beneficios Sociales (REL-RGL)	49
GRÁFICO N° 07: Costo registro de contratos laborales en el MTPE (en función a la UIT); REL, RGL	52
GRÁFICO N° 08: Sistema Integral de Salud (SIS)- Micro empresa.....	62

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación, fue analizar las ventajas laborales que otorga el Régimen Especial Laboral, en comparación con el Régimen General Laboral, para lo cual realizamos un análisis detallado de las principales ventajas que se presentan en ambos regímenes laborales, como resultado de dicha investigación podemos mencionar que en el rubro de Conceptos Remunerativos las ventajas se han manifestado en: La Asignación Familiar y la Jornada Nocturna de Trabajo; en los Beneficios Sociales las principales ventajas encontradas son en el pago de Vacaciones, Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicios; en lo concerniente al registro de contratos de trabajo ante la autoridad correspondiente (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), los beneficios encontrados es que el pago es una tasa menor en comparación con el Régimen Laboral General; en lo referente a las infracciones y sanciones, las ventajas encontradas están en la aplicación de menores porcentajes de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) para el pago de estas en las Micro y Pequeñas empresas; en lo concerniente a los aportes por salud, podemos mencionar que la ventaja principal está dada para las Microempresas, debido a que éstas pueden acogerse al sistema subsidiario denominado a Sistema Integral de Salud (SIS) el cual es un sistema que les permita a las Microempresas aportar solo el 50% de lo que le corresponde, debido que el otro 50% es subsidiado por el Estado. Con los resultados encontrados en el presente trabajo de investigación, podemos corroborar la información obtenida en los antecedentes, lo que nos permite establecer que los beneficios de los empleadores acogidos al Régimen Especial Laboral se encuentran relevantemente en el pago de beneficios sociales.

Dentro del desarrollo de este trabajo utilizamos gráficos y cuadros para una mejor captación del contenido propuesto.

ABSTRACT

In the present research, we analyze the labor advantages granted by the Special Labor Regime, compared to the General Labor Regime.

For that we have done a detailed analysis of the main advantages that are presented in the Special Labor Regime, compared to the General Labor Regime. As a result of our research we can mention the following: in the item of Remuneration Concepts the advantages have manifested themselves in the Family Assignment and the Night Work Day; With respect to the Social Benefits, the main advantages are the payment of Holidays, Gratuities and Compensation for Time of Services; With respect to the registration of employment contracts with the corresponding authority (Ministry of Labor and Employment Promotion), the benefit is that the payment is a lower rate compared to the General Labor Regime; In relation to infractions and penalties, the advantages found are in the application of lower percentages of the Tax Unit (ITU) for payment of these in Micro and Small Enterprises; In terms of health contributions, we can mention that the main advantage is given to microenterprises, because they can benefit from the subsidiary system called the Comprehensive Health System (SIS), which is a system that allows Microenterprises to contribute alone 50% of its due, because the other 50% is subsidized by the state.

With the results found in this research, we can corroborate the information obtained in the background, allowing us to establish that the benefits of employers covered by the Special Labor Regime are relevant to the payment of social benefits.

Within the development of this work we use graphs and charts to better capture of the proposed content.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el Perú, en el sector privado existen varios regímenes laborales entre regímenes generales y regímenes especiales; entre estos podemos mencionar al Régimen General Laboral, Régimen de la Micro y Pequeña Empresa, modalidad formativa juvenil, régimen del sector agrario, entre otros.

En el presente trabajo realizamos un análisis de las ventajas del Régimen Especial Laboral (en adelante REL) de la Micro y Pequeña empresa (MYPE) en comparación del Régimen General Laboral o también denominado Régimen Laboral Común (en adelante RGL).

El RGL, según el Decreto Legislativo N° 728, el decreto fue denominado "Ley de Fomento del Empleo", publicado el 27 de marzo de 1991, norma que debido a las constantes modificaciones que ha sufrido, a la fecha se encuentra regulada por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de la Productividad y Competitividad Laboral; aprobado mediante el Decreto Supremo N°003-97-TR, publicado el 27 de marzo de 1997; con esta norma el estado peruano buscó otorgar medidas de protección en beneficio de los trabajadores menos favorecidos, establecer normas menos exigentes para generar mayores puestos de trabajo; así como también el generar un empleo formal. Las novedades de esta norma fue la inclusión de los contratos de trabajo sujetos a modalidad (a plazo fijo y de temporales), la estabilidad laboral y la indemnización por despido arbitrario, entre otros.

Con la implantación de dicha norma laboral, también todo trabajador tiene derecho a beneficios laborales como: el pago de dos gratificaciones al año pagadas en los meses de julio y diciembre, 30 días de descanso al año remunerado por cada año de trabajo (vacaciones), el pago por compensación por tiempo de servicios, pago de utilidades, entre otros.

Los analistas de la ley antes mencionada, coinciden que la ley tuvo un origen interesante, el cual fue generar una mayor apertura al mercado laboral, es decir ampliar el mercado aunque sea de manera temporal, y que los empleadores tengan mayores facilidades para la contratación de sus trabajadores, pero llegaron a la conclusión que fue un gran error, debido a que no existía una forma eficaz del respeto de los derechos laborales, y en muchos casos los derechos de los empleadores eran ilimitados, porque lo que generaba un desbalance de la relación entre trabajadores y empleadores. Se puede decir que una muestra de ellos es que actualmente la mayoría de empleadores en el Perú contratan a sus trabajadores mediante contratos sujetos modalidad, con lo cual se hacen contratos por periodos cortos con la finalidad de poder cesarlos al término de estos, lo que supone una inestabilidad e incertidumbre al trabajador.

En cuanto al REL (MYPE), la creación del régimen especial fue con la finalidad de establecer un marco legal que promueva la formalización y el desarrollo de las MYPES para la ampliación del mercado interno y externo, inclusión social y formalización de la economía, por ello se establecen políticas de incentivar a la inversión privada, y eso permite mejorar el grupo empresarial, junto con el crecimiento ya sea de una persona natural o jurídica.

Se empezó con la ley 28015 "Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña empresa" de fecha 03/07/2003, que fue de naturaleza temporal luego con el decreto legislativo N°1086 "Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa del Acceso al Empleo Decente" de fecha 27/06/2008 cambió a permanente, si se logró este cambio, es porque el nivel de informalidad fue disminuyendo.

Obviamente ser formal abre puertas a muchos mercados, y eso es beneficioso, mayor posibilidad de posesionarse en el mercado, asociarse con otras empresas para lograr mayor competitividad, mayor confianza de parte de los clientes, acceso a nuevos mercados y expandirse a plazas internacionales, acceder a préstamos y créditos de bancas financieras y contribuir con el desarrollo social y económico

Los propietarios de las MYPES, tienden a ser informales por la percepción que tienen sobre las leyes laborales, ellos consideran que estas leyes son rígidas, generan un alto costo laboral y el formalizarse no les brinda ningún beneficio a su empresa. El Estado Peruano con el afán de hacer frente la informalidad, publica el 28 de Julio del 2008 el Decreto Legislativo N°1086, denominado "Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente", con este Decreto se busca la formalización, crecimiento y desarrollo de las Micro y Pequeñas empresas, con medidas de reducción de costos laborales, incentivos tributarios, acceso al financiamiento entre otros

Según indicadores cuantitativos del porcentaje de MYPES que existen en el Perú, en el ANUARIO 2015 publicado por PRODUCE indica que: el 95% de las empresas son Micro empresas, el 4.3 % son Pequeñas empresas, también se indica que el 73.2% de las Micro empresas son constituidas como Persona Natural y el 26.8% como Personas Jurídicas; en el caso de la Pequeña empresa el 85.7% son Personas Jurídicas y solo el 14.3% son Personas Naturales.

La evolución de la MYPE formal ha tenido un crecimiento durante los años 2007 al 2015, de la siguiente manera:

- Micro Empresas: 1 607 305.
- Pequeña Empresa: 72 664.

Fuente: SUNAT – RUC (2007-2015).

Elaboración: PRODUCE (Dirección de Estudios Económicos de MYPE e Industrias – DEMI)

Algunos especialistas consideran que el mencionado régimen es discriminatorio, se preguntan ¿Si todos somos iguales según la Constitución y los tratados internacionales de

los Derechos Humanos, porque algunos trabajadores habrían de tener menos derechos que otros?; pero hay otros que consideran que esta Ley es la más importante que se ha sido promulgada por el gobierno peruano en los últimos años, señalan que es una Ley completa que no solo norma en el aspecto laboral, sino que también lo hace en temas administrativos, tributarios y de seguridad social.

De lo anterior mencionado no existe un estudio concienzudo, en el cual se observe las ventajas de un régimen Laboral en comparación con el otro, por lo tanto se desconoce a ciencia cierta dichas ventajas comparativas, razón por la cual nos hemos planteamos identificar y comparar las ventajas que otorga el Régimen Especial Laboral en comparación con el Régimen General Laboral

1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son las ventajas del Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña empresa, en comparación con el Régimen Laboral General?

1.3. Justificación

La finalidad de este trabajo es dar a conocer los beneficios al acogimiento del Régimen Laboral Especial de la MYPES, la cual ayuda a disminuir el índice de informalidad, ya que los incentivos para los propietarios es la venta de sus productos a grandes compañías, facilidad en el proceso de formalización, la obtención de créditos baratos en los bancos y contar con un acceso a un seguro de salud (ESSALUD), y para los trabajadores los beneficios labores y su acceso a un seguro.

El presente trabajo de investigación también es elaborado con el propósito de proporcionar información apropiada a estudiantes, profesionales, empresarios y futuras investigaciones que se puedan hacer sobre el Régimen Laboral Especial de las MYPES.

Esta ley surge ante la necesidad del estado de incentivar a la formalización laboral, de las MYPE; debido a que estas empresas una vez formalizadas dejan de lado sus obligaciones laborales, pero esto se debe a que la mayoría de empresas lo hacen como una estrategia para reducir sus costos laborales otras los hacen por falta de conocimiento de dicha ley.

Por las dificultades antes mencionadas de los empleadores, consideran que el Régimen Laboral Especial, se presenta como un medio muy importante para eliminar la informalidad laboral; puesto que incentiva a los empleadores a respetar los derechos laborales de sus colaboradores y también sirve para incrementar los índices de empleabilidad y así como también los trabajadores tengan acceso a un trabajo digno y mejor nivel de vida.

1.4. Limitaciones

Las limitaciones encontradas para la elaboración de la presente investigación es la poca información estadística sobre la cantidad de MYPE que existen en la actualidad; así como también una información cuantitativa de la informalidad laboral antes y después de la aplicación de la Ley de Régimen Laboral Especial.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Identificar y comparar las ventajas del Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa, en comparación con el Régimen General Laboral.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Comparar las disposiciones legales referentes a la determinación de conceptos remunerativos en el Régimen Especial Laboral con el Régimen General Laboral.
- Comparar las disposiciones legales referentes a la determinación de Beneficios Sociales en el Régimen Especial Laboral con el Régimen General Laboral.
- Comparar los trámites y costos para el registro de los contratos laborales en el MTPE en el Régimen Especial Laboral con el Régimen General Laboral.
- Comparar las multas y sanciones laborales por incumplimiento de las obligaciones señaladas en el Régimen Especial Laboral con el Régimen General Laboral.
- Comparar las disposiciones Legales de los Aportes al Seguro de Salud, del Régimen Especial Laboral y del Régimen Laboral General.
- Analizar las diferencias de las disposiciones legales identificando las ventajas del Régimen Especial Laboral de la Micro y Pequeña Empresa, en comparación con el Régimen General Laboral.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

- Benigno (2015) ,en su tesis titulada “ Beneficios del Régimen Laboral Especial de la Ley N° 28015 y su incidencia en la Liquidez de la Microempresa J&M S.A.C” , en Trujillo, Perú ;concluye que el régimen laboral especial es el beneficio más conocido y utilizado de la Ley N° 28051 y sus modificatorias , pues le confiere a las micro y pequeñas empresas inscritas en REMYPE , beneficios que son aprovechados para la reducción en los costos laborales de sus trabajadores, tales como el pago de la Remuneración Mínima Vital , reducción del 50% del pago de vacaciones , gratificaciones, compensación por tiempo de servicios , reducidas tasas ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). La tesis antes mencionada, nos permite conocer que el acogimiento al REMYPE conlleva muchas ventajas a para las empresas, debido a la rebaja de los costos laborales, lo que permite a las empresas tener mayor liquidez.
- Gonzáles (2015) ,en su tesis titulada “ Tamaño de la empresa e informalidad: Una análisis para las Micro y Pequeñas empresas del Sector Manufacturero de Chiclayo” , Chiclayo , Perú , concluye que existe un menor nivel de informalidad a medida que las empresas crecen y esto se puede explicar a través del análisis realizado , el cual finalizar que a medida que las MYPES manufactureras en Chiclayo son más grandes, el nivel de trabajadores con contrato aumenta, a medida que estas empresas van aumentando la cantidad de sus locales , el nivel de informalidad disminuye. Con el análisis del trabajo antes descrito, nos permite establecer que, con el acogimiento al REMYPE, las empresas tienen mayores oportunidades de fortalecerse y crecer económicamente lo que permite que generen más puestos de trabajo y mejores beneficios sociales para los trabajadores.
- Pachamango (2014), en su tesis titulada “Ley de Formalización Laboral N° 30056: Beneficios en los trabajadores de las MYPES del sector calzado en el distrito de El Porvenir”, establece que la formalización incide positivamente, puesto que su aplicación significa grandes beneficios laborales, económicos y sociales para sus trabajadores; sin embargo, queda demostrado que la falta de difusión y conocimientos de sus beneficios y ventajas incide a un alto nivel de informalidad. En cuanto a los conductores de las MYPES, el 75% señala que la razón por la cual son informales son los costos que implica ser formales, el 12 % no tiene conocimiento de la ley MYPE, el 9% por evitar trámites engorrosos y el 4% por motivos de seguridad, estos

resultados reflejan el alto nivel de informalidad en las retribuciones que contraen sus trabajadores.

Lo mencionado líneas arriba, nos ayuda en la elaboración nuestro trabajo; debido a que nos permite conocer mediante datos estadísticos que la informalidad se debe a poco conocimiento de la ley MYPE ,razón por la cual aún siguen en la informalidad.

- Sandoval, Posso, Quispe (2012), en su tesis titulada "El Régimen Legal Peruano de las Micro y Pequeñas Empresas y su impacto en el desarrollo nacional", Lima, Perú, las autoras indican que las Microempresas y Pequeñas Empresas cumplen un rol fundamental en el desarrollo económico y social del país, conformado por el 98.5% de las empresas a nivel nacional, aportando el 42.1% al Producto Bruto Interno, y ofreciendo el 77% de puestos laborales en el país. Así como también indican que el principal problema que afronta el país en relación al fenómeno de las Microempresas y pequeñas empresas, es su formalización. Por ello, han dispuesto un régimen especial comprendido por beneficios societarios, laborales, financieros entre otros, que incentiven la formalización. El régimen legal para las Microempresas y Pequeñas empresas, otorga los siguientes beneficios societarios: Dispensa de la minuta de constitución de empresas, duración de 72 horas en los trámites de constitución, revelo de un paro mínimo del capital social suscrito, y reducción de costos notariales y registrales. La supervisión de las políticas nacionales en materia de Micro y Pequeña Empresa corresponde al Ministerio de la Producción y al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El primero tiene por objeto la promoción del desarrollo sostenible de dichas unidades económicas; y, el segundo, acreditar que una unidad económica califique como micro o pequeña empresa; autorizar el acogimiento de las mismas a los beneficios legales; así como registrarlas y darles la publicidad de tal condición.

Está tesis, nos permite conocer que los costos administrativos, sanciones entre otros son menores en las MYPES, en comparación con otros regímenes laborales.

- Castillo (2011), en su tesis denominada "Evaluación del Impacto de la ley de la Micro y pequeña empresa en el Sector calzado en el distrito del Porvenir ", Trujillo, Perú, determina que el impacto de la ley MYPE en el sector calzado del distrito de El Porvenir respecto a los costos laborales es negativo desde el punto de vista del empresario. Sin embargo se recomienda a Micro y Pequeños empresarios a cerca de los beneficios explícitos de la Ley MYPE creativamente a través de un estudio global y ejemplificado del costo-beneficio que le significará al micro y pequeño empresarios acogerse a la mencionada ley.

El aporte de Castillo, nos ayuda a establecer que algunas empresas por falta de conocimiento de la ley MYPE, incurrir en excesivos costos laborales; los cuales en algunos casos hacen que las empresas tiendan a desaparecer.

- Sánchez (2006), en el trabajo de investigación titulado “Condiciones Laborales para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa: un enfoque Diferente”, en México; establece que la Administración Laboral del Trabajo debe otorgar además de una serie de estímulos, ya sea para sacar de la informalidad a las micro y pequeñas empresas o para darles una perspectiva de empresas de subsistencia a empresas de desarrollo integradas al sistema productivo. Al respecto, sería conveniente considerar, además de la capacitación, protección social, protección contra riesgos de trabajo, así como posibles prestaciones familiares; por ejemplo, guarderías para los hijos de los trabajadores o para el propio empleador de una micro o pequeña empresa. Pensar solo en normas fiscalizadoras, lejos de fomentar su desarrollo, puede contribuir a que no se formalicen o salgan de condiciones de subsistencia. La investigación anterior nos ayuda con la elaboración de nuestro trabajo, en la medida que el autor establece e indica los beneficios, que obtiene el empleador y trabajador acogerse al Régimen de la Micro y Pequeña empresa.
- La Rosa (2009), en su trabajo denominado “Infracciones Laborales “, indica que las infracciones laborales son, toda acción u omisión a la normatividad que regula las relaciones laborales, de seguridad y salud social en el trabajo, por parte del empleador, y están clasificadas en leves, graves y muy graves; el pago de las cuales está en función al número de trabajadores y que las empresas MYPE pagan un importe menor.

2.2. Bases Teóricas

Tener un marco normativo en el Perú, es necesario porque es la base en las actividades económicas que desarrollan las personas naturales y personas jurídicas, estas normas regulan los derechos y deberes que toda sociedad organizada debe tener. Poner en práctica estas normas es importante para integrar en forma eficaz, con sus leyes y reglamentos, así mismo es importante implementar programas viables para difundir estas leyes, los reglamentos y normas que se establezcan y hacerlas cumplir.

En el Perú existe un marco normativo para las MYPE porque es necesario establecer una cultura económica de igualdad, ya que se enfrentan con una serie de obstáculos que limitan su vida económica, y es donde se deben forjar estrategias para evitar que se convierta en informal.

El Marco normativo Laboral aparece como una medida para incentivar la formalización y el aumento económico y social, por lo cual el Estado promueve el progreso social y económico según se establece en el Artículo 23° de la Constitución Política del Perú.

2.2.1 Régimen Laboral:

El régimen laboral, es el marco normativo que establece los derechos y obligaciones de las partes que interviene en un contrato de trabajo (Empleador-Trabajador).

La finalidad de dicha normatividad es buscar y garantizar los derechos laborales al trabajador.

2.2.2 Régimen Especial Laboral (REL):

El régimen laboral especial de la Micro y Pequeña Empresa, fue creado con la finalidad de establecer un marco legal para la promoción de la competitividad, formalización y el desarrollo de las micro y pequeñas empresas (MYPE) estableciendo políticas de alcance general y la creación de instrumentos de apoyo y promoción e incentivando la inversión privada, la producción, el acceso a los mercados internos y externos, así como, otras políticas que impulsen el emprendimiento y permitan mejorar la organización empresarial junto con el crecimiento sostenido de estas unidades económicas.

Este régimen especial está destinado a las micro y pequeñas empresas; independientemente de su forma societaria constituida es decir como persona jurídica, o pudiendo ser constituida por su propietario en forma individual (Persona Natural con Negocio).

- **Base Legal:**

Mediante Ley N° 28015, publicada el 3 de Julio del 2003, se aprobó la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.

El Decreto Legislativo N° 1086, Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente, publicado el 28 de Junio del 2008, modificó la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.

Finalmente la Ley N° 30056, publicada el 02 de julio del 2013, modifica diversas disposiciones de dicha ley.

- **Características:**

Con la promulgación de la primera Ley N° 28015, se indicó como requisitos obligatorios dos aspectos relacionados con: el número de trabajadores y los ingresos anuales de las empresas. En cuanto al primer requisito para ser considerada microempresa solo era permitido tener de 1 a 10 trabajadores, y pequeñas empresas aquellas que tenían entre 1 a 50 trabajadores. En relación al segundo requisito se indicaba que la

microempresa solo deberían tener ingresos de ventas anuales hasta 150 Unidades Impositivas Tributarias (en adelante UIT), y las pequeñas empresas deberían tener más de 150 Unidades Impositivas Tributarias y hasta el máximo de 850 Unidades Impositivas Tributarias.

Con el decreto legislativo N° 1086, las características variaron cuantitativamente para ambos, solo para las pequeñas empresas, requiriéndose para su acogimiento y permanencia, tener entre 1 a 100 trabajadores, e ingresos de ventas superiores a 150 UIT, hasta 1700 UIT.

Por ultimo con la ley N° 30056 denominada “Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial”, publicada en el diario oficial el Peruano, el 02 de Julio del 2013; el número de trabajadores fue suprimido para la micro y pequeña empresa, manteniéndose solo las ventas anuales.

Las características mencionadas anteriormente se detallan en el cuadro siguiente:

	LEY N°28015		D.L N° 1086		LEY N°30056	
	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA
N° de Trabajadores	DE 1 A 10	De 1 a 50	DE 1 A 10	De 1 a 100	Suprimido	
Ventas Anuales	Hasta 150 UIT	Más de 150 hasta 850 UIT	Hasta 150 UIT	Más de 150 hasta 1700 UIT	Hasta 150 UIT	Más de 150 hasta 1700 UIT

• Comentarios de otros Autores referidos al tema:

Según, (Yataco Arias Abogados, 2902/2016) menciona: “La finalidad de dicha norma es promover el sector económico de los pequeños empresarios así como facilitar el acceso al financiamiento, simplificar sus obligaciones tributarias y trámites de formalización, así como reducir sus costos laborales existentes en el régimen común”.

José Miguel Morales Presidente de la CONFIEP, menciona “El nuevo marco legal del sector MYPE crea un Régimen Laboral Especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las microempresas, y a mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas. El Régimen Laboral Especial para la Microempresa es de naturaleza temporal y comprende en esencia, especificaciones para los temas de remuneración, jornada de trabajo, horario de trabajo, seguro social de salud y régimen pensionario, entre otros aspectos”.

El Presidente de la CONFIEP (José Miguel Morales, 2000): menciona que ***“una de las consecuencias de que mantengamos altos niveles de informalidad laboral en la microempresa radica en que cada vez aumenta la baja calidad del empleo; y por ende, el trabajador se siente totalmente desprotegido ante cualquier eventualidad. Es así que la productividad del trabajador tiende a descender, limitando sus posibilidades de ser absorbido por parte del sector formal. Esta situación constituye, pues, una traba para alcanzar un mayor grado de competitividad nacional.”***

Según, Julio Escalante (2014) Se espera que con la Ley 30056 (Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y Crecimiento Empresarial) el panorama para las pequeñas y microempresas sea distinto este año. ***“La ley ataca varios de los problemas de las Mypes, como la informalidad, la falta de capital humano capacitado, los altos costos para innovar”***, dice el viceministro de Industria y Mypes, Francisco Grippa.

Germán Lora (2013) profesor de la Maestría en Finanzas y Derecho Corporativo de **ESAN** señaló que el régimen laboral general causa sobrecostos de hasta 50% en las empresas, según los estimados más conservadores, mientras que en el régimen especial el sobrecosto es de 10%. ***“Esto nos permite darnos cuenta que muchas microempresas no podrán adecuarse al nuevo sistema y morirán en el intento”, refirió”***.

2.2.3 El Régimen Laboral General o Común (RLG):

El Decreto Legislativo N°728, denominado Ley de la Productividad y Competitividad Laboral, rige el ámbito laboral del sector privado.

Este decreto se dictó en la época de Alberto Fujimori, con dicho decreto se buscó otorgar medidas menos exigentes para generar un empleo formal.

Si se cumpliera lo que existe, ya no fuese necesario crear otras leyes, pero debido al incumpliendo casi generalizado y no por ser costoso, se incumple por la mentalidad de los empresarios que les gusta ganar más y pagar menos.

- **Base Legal:**

El 27 de marzo de 1991, se publicó en el diario oficial el peruano el Decreto Legislativo N° 728, denominada “Ley de Fomento del Empleo”, el objetivo de esta norma era flexibilizar el marco normativo laboral, con promover la productividad y la competitividad laboral. La novedad en esta norma era la inclusión de los contratos de trabajo modales (Plazo fijo y temporales), la estabilidad relativa y la indemnización contra el despido arbitrario.

Mediante D.S. N° 855, publicada el 04 de octubre de 1996, se dispone la separación de Ley de Fomento del Empleo en dos textos normativos denominados Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Mediante D.S N° 003-97-TR, publicada el 27 de marzo de 1997 se TUO del D.L N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Mediante D.S N° 002-97-TR, publicada el 27 de marzo de 1997 se TUO del D.L N°728, Ley de Formación y Promoción Laboral.

• **Características:**

El Régimen Laboral General del sector privado se rige en base al Decreto Legislativo N° 728, en este régimen laboral se caracteriza por que los trabajadores tienen derecho al pago de beneficios sociales tales como : Gratificaciones (remuneración), Vacaciones (30 días por año laborado), CTS, Asignación Familiar (10% de la RMV), Indemnización por Despido Arbitrario (90 días por año con un tope de 360 días), entre otras.

2.2.4 Conceptos Remunerativos:

2.2.4.1 Remuneración Mínima Vital:

Es el íntegro de pago que recibe el trabajador dependiente, por la prestación de sus servicios, ya sean estos en dinero o en especie; siempre que sea de libre disposición. También se considera remuneración al pago que se entrega directamente al trabajador en calidad de alimentación principal. Como desayuno almuerzo o refrigerio que sustituya o cena. Se considera conceptos remunerativos si cumplen con ser: Contraprestación, de libre disposición, incremento patrimonial.

Se rige de conformidad con el Art.6° del D.S. N°003-97-TR. Mediante Decreto Supremo N° 005-2016 – TR, se incrementó la RMV de 750 a 850.

En lo referente al concepto sobre la Remuneración Mínima Vital, hay muchas definiciones que se hacen por diferentes autores, a continuación mencionamos algunas:

En Junio 2015, Mauricio Matos, Gerente del Área Laboral de EY Building a Better Working World, sobre la Remuneración Mínima Vital indica que: es considerada como el umbral mínimo de ingresos que debe percibir el trabajador que labora una jornada completa de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

En la Revista Actualidad Empresarial, se indica sobre la Remuneración Mínima Vital; como el monto mínimo que debe percibir un trabajador no calificado, sujeto al régimen

de la actividad privada, que labore por lo menos 4 horas diarias, independientemente de su fecha de ingreso.

2.2.4.2 Asignación Familiar:

Es una retribución adicional que se paga por tener uno o más hijos, se rige mediante la Ley N° 25129 (06/12/1989), los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar. Los trabajadores de la Micro y Pequeña Empresa no perciben esta retribución.

La Asignación Familiar ha sido analizada y descrita por un sin número de analistas y especialistas, a continuación mencionamos algunas:

En el 2013, Fabiana Sánchez publicó en el Diario Perú 21 que; todos los trabajadores que pertenecen al régimen privado tienen derecho a percibir una *Asignación Familiar*, es decir, un pago adicional a su sueldo por tener uno o más hijos.

En Junio 2015, en la Revista Actualidad Empresarial; se describe como definición a la Asignación Familiar del Laborista Jorge Toyama, como un beneficio que es otorgado a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, cuya remuneración no se regula por negociación colectiva cualquiera sea su fecha de ingreso, y la finalidad es contribuir a la manutención de los menores hijos o que están estudiando una educación superior con independencia del número de estos.

2.2.5 Jornada de Trabajo y Horario Nocturno.

2.2.5.1 Jornada de trabajo:

La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.

La jornada de trabajo se rige de acuerdo a la Constitución política de 1993: Artículo 25°, D.S N° 007-2002-TR: Art. 1, D.S N° 008-2002-TR: Artículo 3°.

Referente al tema a continuación mencionaremos comentarios de algunos autores:

En Octubre 2010, Felipe Federico Yuca Huaracallo en apuntes para la *Revista Electrónica para el Trabajador Judicial*, establece que la *Jornada de Trabajo*, constituye un verdadero derecho humano laboral, no solo por tener un reconocimiento positivo en los derechos internacionales de derechos humanos, sino porque a través de la historia se ha demostrado que la jornada de trabajo es inherente y consustancial en el trabajador.

En el 2016, Kelinda Baldeón, publico su libro denominado *Jornada de Trabajo Máxima y Sobretiempo*; donde indica que la *Jornada de Trabajo*, en el proceso productivo es

de suma importancia; puesto que la fuerza de trabajo usado de forma adecuada otorga a la empresa un mayor rendimiento, productos de calidad, mejores servicios, y con disminución de errores insalvables y riesgos de accidente de trabajo.

2.2.5.2. Horario nocturno

Horario Nocturno se refiere a las labores desarrollado en el horario de 10: pm a 6:00 am .En el Régimen Laboral General los trabajadores que laboran en horario nocturno no podrán percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) , este beneficio también es aplicable para los trabajadores de la Pequeña Empresa ; para los trabajadores de la Micro que su labor sea desarrolle habitualmente en horario nocturno no es aplicable este beneficio el D.S N°007-2002-TR y el D.S. N° 008-2002-TR.

A continuación mencionaremos algunos comentarios:

Mejía, R (2012) sostiene que: “A pesar del impacto en la seguridad, salud y la productividad de los trabajadores que puede tener el trabajo nocturno, nuestra legislación no establece regulación alguna respecto a sus posibles límites. La única regulación sobre el trabajo nocturno se refiere al tiempo es considerado como tal , que es el realizado dentro del horario nocturno definido, entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana”

2.2.6 Beneficios Sociales:

El régimen laboral peruano estipula que, todo empleador tiene la obligación de pagar beneficios sociales ya sea monetarios o no monetarios, en favor de sus trabajadores, por el servicio y actividades que estos realizan. Entre estos beneficios podemos mencionar:

- Vacaciones.
- Gratificaciones.
- Compensación por Tiempo de Servicios.
- Utilidades.
- Horas Extras.
- Otras.

Para nuestro trabajo hemos considerado que el pago de: Vacaciones, Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicios son los principales beneficios laborales tanto en el REL así como en el RGL.

2.2.6.1. Vacaciones:

Es el derecho que todo trabajador tiene luego de cumplir con ciertos requisitos , a disfrutar de 30 días calendarios de descanso físico remunerado de manera ininterrumpida por cada año completo de servicios .La remuneración vacacional se abona antes del inicio del descanso del trabajador , lo cual constara en la Planilla y de Pago. El trabajador de las MYPES que cumplan el record establecido en el Artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, ley de consolidación de descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tendrá como derecho mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. Para los trabajadores que del Régimen Laboral General el descanso es de 30 días calendarios.

Los analistas consideran que:

Los requisitos de años de servicios y record vacacional son conjuntivos, por lo que si el trabajador no cumple los dos de manera simultánea, simplemente no tendrá derecho al descanso vacacional .Álvaro García Manrique, *Remuneraciones y Beneficios Sociales*, Setiembre 2014.

Todo trabajador tiene derecho a salir de vacaciones 30 y 15 días dependiendo del régimen laboral. Es posible vender la mitad de las vacaciones por acuerdo entre las partes con el pago correspondiente de los días vendidos .Jorge Toyama, *Derechos Laborales Parte I*, 2014

2.2.6.2. Gratificaciones:

Son sumas de dinero que el empleador otorga a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, de manera adicional a la remuneración, con ocasión de la celebración de determinadas festividades de carácter cívico o religioso; como son las Fiestas Patrias y Navidad. Los trabajadores de la Pequeña Empresa tienen derecho a percibir el 50% de su remuneración, los trabajadores que pertenecen al Régimen Laboral General perciben una remuneración; esta retribución está en función al número de meses laborados. Cabe indicar que los trabajadores de la Micro Empresa no perciben este beneficio. Se rige por la LEY N° 27735 (28/05/2002), Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad. LEY N° 29351 (01/05/2009) Ley que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.

A continuación señalamos algunas definiciones que establecen algunos autores:

Suarez (2015) sostiene que las gratificaciones por Fiestas Patrias o Navidad, constituyen un beneficio social cuyo otorgamiento por ley data del año 1989 (Ley N°25139), en dicha norma se plasmó lo que venía ocurriendo en muchas empresas; el pago de una remuneración adicional con la finalidad de que el trabajador pudiera afrontar los gastos adicionales inherentes a la celebración del aniversario patrio y de la Navidad. Este beneficio constituye un ingreso de carácter remunerativo, pues se abona con ocasión de la relación laboral y genera una ventaja patrimonial a quien lo percibe.

Cada una de las gratificaciones de Julio y Diciembre son equivalentes a un sueldo completo que tuviera el trabajador en dinero o en especie, bajo cualquier denominación de modo regular, accidente o con descanso por maternidad. En caso que el trabajador cuente con menos de seis meses, el trabajador percibirá la gratificación en función de los meses laborados (un sexto por mes laborado completo). La Cámara de Comercio de Lima, publico *Pasos a Seguir para el Pago de la Gratificaciones*, Junio 2016.

2.2.6.3. Compensación por Tiempo de Servicios:

Es un beneficio laboral que tiene los trabajadores de la actividad privada, el cual que les permite afrontar sus necesidades económicas cuando estos están sin trabajo. Este beneficio está en función al tiempo de laborado; y es obligatorio para todos los trabajadores que laboran más de 4 horas diarias. El depósito por ley que le corresponde a todo trabajador del Régimen Laboral General es de treinta (30) remuneraciones diarias por año de servicio. Los trabajadores del régimen laboral de la Pequeña Empresa tienen derecho a quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios (Remuneración mensual/30días x 15 días), hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. El plazo para hacer el depósito es el 15 de Mayo y el 15 de Noviembre de cada año. Se rige por:

DECRETO SUPREMO N° 001-97-TR (01/03/1997), Texto Único Ordenado de la Ley de compensación por tiempo de servicios.

DECRETO SUPREMO N° 004-97-TR (15/04/1997) Reglamento de la Ley de compensación por tiempo de servicios.

LEY N° 29352 (01/05/2009), Ley que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la compensación por tiempo de servicios.

DECRETO SUPREMO N° 008-2014-TR (29/08/2014) Precisan la disponibilidad temporal de los depósitos por Compensación por Tiempo de Servicios establecida en el Decreto de Urgencia N° 001-2014.

DECRETO SUPREMO N° 016-2010-TR (25/12/2010, Reglamento de la Ley que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la compensación por tiempo de servicios.

En febrero 2005, Tizón Vivar Ramón, publicó *Hacia una Definición de los Beneficios Sociales como Gasto Deducible del Impuesto a la Renta*, en el cual nos señala que la CTS, es un beneficio social y una parte es de libre disposición del trabajador si ser necesario el cese del mismo.

2.2.7 Seguridad Social en Salud

2.2.7.1. Seguro Regular de Salud:

El seguro regular, es el seguro en el cual todos los trabajadores que laboran en relación de dependencia, están afiliados obligatoriamente. El pago por dicho concepto es realizado por el empleador y es equivalente al 9% de la Remuneración del empleador, no pudiendo ser la remuneración menor a la Remuneración Mínima Vital. Los trabajadores del Régimen Laboral General y de la Pequeña empresa obligatoriamente aportan a este seguro.

El aporte a ESSALUD equivale al 9% de la remuneración, es de cargo obligatorio del empleador que debe declararlo y pagarlo en su totalidad mensualmente al ESSALUD sin efectuar retención alguna al trabajador. El pago se hace mediante el PDT PLAME 601, Formulario Virtual 1676 (Con clave SOL), u otros. Si el trabajador percibe una remuneración menor o igual al RMV el aporte se calcula aplicando la tasa del 9% sobre la RMV, y si la remuneración es mayor a la RMV, el aporte se calcula aplicando la tasa de 9% al total de la remuneración. SUNAT (2016)

Cabe resaltar que esta contribución no puede ser menor al 9 % del RMV, si se da el caso que el trabajador recibe una remuneración inferior a la RMV, el empleador deberá recibir el aporte en función a la RMV. IPE (2016).

2.2.7.2. Sistema Integral de Salud (SIS)

El componente contributivo del SIS es un seguro que está dirigido a la población con limitada capacidad de pago, que no cuenta con un seguro de salud y que cubre solo determinadas prestaciones médicas y no las económicas. Este seguro comprende a los trabajadores, los conductores de la Micro Empresa y sus derechohabientes.

El costo de dicho seguro es de S/. 30 soles por cada trabajador y su familia, este monto será parcialmente subsidiado por el estado; es decir el Estado asume el ciento (50%) equivalente a S/.15 soles de la aportación mensual, y el otro cincuenta por ciento (50%) equivalente a S/ 15 soles, es asumido por el empleador. D.S N° 008-2008-TR: art. 44.

Según Teullet (2016) el SIS, actualmente es la única respuesta de cobertura financiera para casos que van desde atenciones preventivas hasta operaciones muy complejas. Va a quienes hasta ahora no tenían nada, especialmente en las zonas más alejadas de la mano de Dios y del Estado, donde la posta médica es lo único cercano.

Los trabajadores como los conductores de la microempresa son afiliados al Componente Semisubordinario del SIS, con acceso al listado priorizado de intervenciones sanitarias. La afiliación de los trabajadores y conductores comprende a sus derechohabientes: hijo (menor de edad o mayor de edad incapacitado) y al cónyuge. Instituto Pacífico, *Régimen Previsional de las Micro Empresas*, Junio 2013.

2.2.7.3. Seguro de Vida de Ley:

Es un beneficio que la Ley otorga al trabajador que ha laborado por un periodo de 4 años en una empresa, es de carácter obligatorio, y facultativo a partir de los tres meses de labor. Este seguro brinda cobertura ante fallecimiento e invalidez total y permanente. Se ha establecido expresamente que los trabajadores de Las Pequeñas empresas Régimen General tienen derecho al seguro de vida a cargo de su empleador, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales. En este caso, los trabajadores y conductores de microempresas no tienen derecho a este.

D.S N° 013-2013-PRODUCE (2013).

2.2.8 Registro de Contratos de Trabajo:

Es el importe que el empleador está obligado a realizar en el Banco de la Nación, para poder registrar los contratos laborales en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El monto a pagar está en función a la UIT. Para los contratos laborales del Régimen Laboral General es 0.33 % de la UIT, y para los contratos laborales MYPES tienen una rebaja del 70% de la tasa 0.33%.

2.2.9 Infracciones, y Sanciones Laborales:

El Decreto Supremo N°19-2006-TR denominado "Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo" de fecha 29 de Octubre del 2006, denomina como infracciones administrativas a los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivos, en materia socio laboral. En dicho decreto se clasifica a las infracciones en diferentes aspectos como por ejemplo en: Las Relaciones Laborales, en Seguridad y Salud en el Trabajo, de Empleo y Colocación.

2.2.9.1 Infracciones:

• Infracciones Leves:

1. No comunicar y registrar ante la autoridad competente, en los plazos y con los requisitos previstos, documentación o información siempre que no esté tipificado como infracción grave.
2. No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a disposición.
3. Incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registro que las sustituya o registro de trabajadores o prestadores de servicios.
4. No exponer en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo.
5. No contar con el registro de control de asistencia, otros.

• Infracciones Graves:

1. No registrar trabajadores en las planillas de pago o en registro que las sustituya, o no registrar trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos.
2. Incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyan, o registros de trabajadores y prestadores de servicios, no encontrarse actualizado, no estar debidamente autorizado de ser exigido, no consignar los datos completos, no presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o no presentarlo dentro del plazo, o presentarlo incluyendo datos falsos o que no correspondan con la realidad.
3. Infracciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación; consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan.
4. No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, así como la reducción de los mismos en fraude a la Ley.
5. No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.
6. No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo cuando sea exigible, así como no presentarlo a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conocimiento y registro.
7. La modificación unilateral por el empleador del contrato de trabajo, en casos que no se encuentre facultado.
8. No contratar la póliza de seguro de vida, no mantenerla vigente o no pagar oportunamente la prima, de los trabajadores con derecho a éste, incurriendo en infracción por cada trabajador afectado, y otras.

• **Infracciones Muy Graves:**

- No pagar la remuneración mínima correspondiente.
- El incumpliendo de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos y su uso fraudulento.
- El incumpliendo de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.
- Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.
- No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar os actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales.
- La discriminación del trabajador, directa o indirecta , en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución , jornada, formación , promoción y demás condiciones , por motivo de origen , raza , color ,sexo, edad , idioma , religión , opinión, origen social , condición económica ejercicio de la libertad sindical , discapacidad , portar el virus del VIH o de cualquier otra índole.
- El trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin.

2.2.9.2 Sanciones:

Mediante Ley 29981 se creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). En el Art. 39° de la Primera Disposición Complementario se establece la cuantía de las multas:

- Cincuenta Unidades Impositivas Tributarias (50 UIT), en caso de infracciones leves.
- Cien Unidades Impositivas Tributarias (100 UIT), en caso de infracciones graves.
- Doscientas Unidades Impositivas Tributarias (200 UIT), en caso de infracciones muy graves.

También se indica que las sanciones que imponga por las infracciones que se detecten a las MYPES conforme a ley se reducen en 50%.

Estas multas máximas han sido flexibilizadas, de acuerdo al número de trabajadores afectados, el régimen laboral al que pertenece la empresa y por subsanación voluntaria de la empresa que incurrió en la infracción laboral

Mediante el Decreto Supremo N° 012-2013-TR, "DECRETO SUPREMO QUE MODIFICA EL REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO", el cual entra en vigencia a partir del 1° Marzo del 2014, el Ministerio de Trabajo aprueba nuevas escalas de multas por infracciones laborales.

En el Artículo 48° se aprueban tres escalas de multas diferenciadas, la primera para la Microempresa, la segunda para la Pequeña empresa y la tercera para la Mediana y Gran Empresa, estas multas están en función a la UIT y al número de trabajadores. En Artículo 48.1.A de dicho reglamento establece que las multas impuestas las MYPES, inscritas en el REMYPE antes de generación de la orden de inspección, no podrán superar, en un mismo procedimiento sancionador, el 1% del total de ingresos netos que hayan percibidos dentro del ejercicio fiscal anterior al de la generación de la orden de inspección.

En el Artículo 17.3 se indica que cuando en el proceso de investigación o comprobatorias, la autoridad inspectora detecta infracciones, las multas serán rebajadas en 90%, si la empresa subsana voluntariamente las infracciones detectadas.

Con fecha 11 de Julio del 2014, el estado publicó la Ley N° 30222 "LEY QUE MODIFICA LA LEY 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO", en la Única Disposiciones Complementarias Transitorias se indica que, por un periodo de 3 años contados desde la entrada en vigencia de la presente Ley, durante el cual el Sistema de Inspección del Trabajo privilegia acciones orientadas a la prevención y corrección de conductas infractoras.

Por lo tanto; si durante la etapa de inspección de trabajo se determina la existencia de infracciones, el inspector encargado emite un acta de requerimiento orientado a que el empleador subsane su infracción, En caso que la subsanación se de en la etapa que corresponde, se dará por concluido el procedimiento sancionador, en caso contrario continuará la inspección.

En el plazo establecido de 3 años, la multa que se imponga no será mayor al 35% de que resulte de aplicar luego de la evaluación del caso, sobre la base del principio de razonabilidad, proporcionalidad. Cabe mencionar que lo antes indicado no es aplicable en los siguientes supuestos:

- Infracciones muy Graves que afecten a: La libertad de asociación y libertad sindical y las disposiciones referidas a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- La norma vigente obre la protección del trabajo del niño, niña y adolescente, cualquier sea su forma de contratación y la prohibición del trabajo forzoso.
- Infracciones que afecten las normas sobre seguridad en el trabajo, siempre que hayan ocasionado muerte o invalidez permanente al trabajador.
- Actos de obstrucción a la inspección, salvo que el empleador acredite que actuó diligentemente.
- Actos de reincidencia, entendiéndose ser por tal a la comisión de la misma infracción dentro de un periodo de seis meses desde que quede firmada la resolución de sanción a la primera.

2.3. Definición de términos básicos

- **Asignación Familiar:** Es un beneficio que recibe todo trabajador que labora en relación de dependencia, y que tenga hijos menores de edad o en etapa de estudios. El monto es el 10% de la RMV.
- **Compensación por Tiempo de Servicios:** Es una compensación que por ley le corresponde a los trabajadores con de dependencia; los depósitos se hasta la primera quincena de mayo y la primera quincena de noviembre. Este beneficio sirve al trabajador para hacer frente a las diferentes necesidades que pueda tener en el periodo que no tiene trabajo.
- **Contrato de Trabajo:** Es el documento con el cual se inicia la relación laboral; así como también entre el trabajador y el empleador; también es donde se estipula las obligaciones y derechos tanto del empleador así como también del empleado.
- **Gratificaciones:** Es un beneficio que tienen los trabajadores del sector privado. El pago se realiza en los meses de Julio y diciembre, el monto del pago se determina con la remuneración de Junio y Noviembre, y se paga en función al número de meses laborados.
- **Jornada de Trabajo :** Es el tiempo en el cual , el trabajador tiene la obligación de prestar sus servicios laborales al empleador ,según la norma en el Perú la jornada de trabajo diaria es ocho horas diarias y 48 horas semanales.
- **Marco Laboral:** El marco laboral tiene por objeto regular las relaciones entre empleadores y trabajadores a través del contrato de trabajo, en donde se establecen los procedimientos que son obligatorios para ambas partes.
- **Marco Legal:** Son los decretos, leyes de demás reglamentos que compone La Ley, y por los cuales se rige una empresa.
- **Microempresa :** Es toda unidad económica constituida por una persona natural (conocida como conductor , empresa unipersonal o persona natural con negocio) o jurídica ; estas pueden adoptar cualquier forma u organización o gestión empresarial (E.I.R.L, S.R.L. , S.A.C) , y está dedicada a la extracción , transformación , producción ,comercialización de bienes y prestación de servicios. Se caracteriza por que sus ingresos por ventas anuales no supere las 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

- **Pequeña Empresa :** Es toda unidad económica constituida por una persona natural (persona natural con negocio) o jurídica ; estas pueden adoptar cualquier forma u organización o gestión empresarial (E.I.R.L, S.R.L. , S.A.C) , y está dedicada a la extracción , transformación , producción ,comercialización de bienes y prestación de servicios. Se caracteriza por tener ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 UIT.
- **Régimen Laboral Especial:** Es un régimen laboral creado con la finalidad de promover la formalización desarrollo de las Micro y Pequeña Empresa, facilita el acceso de los derechos laborales y de seguridad social tanto a los trabajadores como a los empleadores.
- **Régimen Laboral General:** Es el cuerpo normativo que establece los derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo. Los trabajadores que están comprendidos en este régimen tienen derecho a gozar de 30 días de vacaciones, a percibir dos gratificaciones al año equivalentes a un sueldo cada una, al pago por compensación por tiempo de servicios (CTS), indemnización por despido equivalente un sueldo y medio por periodo anual laborado si el contrato es pactado a tiempo indeterminado, entre otros.
- **Remype:** Es el registro nacional de la micro y pequeña empresa, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), que tiene por finalidad acreditar que una micro o pequeña empresa cumple con estas características, además de autorizar el acogimiento a sus beneficios y registrarla. Es un registro que cuenta con un procedimiento de inscripción vía web, en la página del MTPE.
- **Sunafil:** Es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales y le referido a la seguridad y salud en el trabajo.
- **Vacaciones :** Son el pago que le corresponde a los trabajadores de la actividad privada siempre y cuando tengan 1 año de laboral para un mismo empleador, el monto a pagar por dicho concepto es un remuneración en el RGL, y media remuneración en el REL.

CAPÍTULO 3. HIPÓTESIS

3.1. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Régimen Laboral Especial	Es un Régimen Laboral creado por la LEY 28015 que promueve la formalización y desarrollo de las microempresas, facilita el acceso a los derechos laborales y de seguridad social tanto a los trabajadores como a los empleadores.	Conceptos Remunerativos.	- Asignación Familiar.	Ley N° 25129, Ley 28015, Ley N° 30056 y D.L N° 1086, Ley la Productividad y Competitividad D.S N°035-90-TR
		Beneficios Sociales.	-Horas Nocturnas de Trabajo -Vacaciones. -Gratificaciones	

			-CTS.	Ley N° 28015, Ley N° 30056 y D.L. N° 1086, Ley la Productividad y Competitividad Laboral- Decreto Legislativo N° 650.
		Inscripción de Contratos Laborales.	-Costo de Inscripción.	TUO del MTPE, D.L. N° 1086
		Multas y Sanciones	- % de afectación de las multas y sanciones.	D.S N°012-2013-TR
		-Régimen de Aportes de Salud.	-Importe de pago. - Subsidio del Estado.	TUO del MTPE, D.S N°012-2013-TR

CAPÍTULO 4. MATERIAL Y MÉTODOS

4.1. Tipo de diseño de investigación.

No Experimental:

Descriptivo/ Transversal

4.2. Material.

4.2.1. Unidad de estudio.

Ley del Régimen Especial Laboral, Ley del Régimen General Laboral.

4.2.2. Población.

Ley N°28015, Ley N° 3056, Decreto Legislativo N° 1086 del Régimen Especial Laboral y el Decreto Legislativo N°728 del Régimen General Laboral.

4.2.3. Muestra.

Ley N°28015, Ley N° 3056, Decreto Legislativo N° 1086 del Régimen Especial Laboral y el Decreto Legislativo N°728 del Régimen General Laboral.

4.3. Métodos.

4.3.1. Técnicas de recolección de datos y análisis de datos

- **Recopilación documentaria:**

- Libros.
- Revistas.
- Informes.
- Tesis.
- Internet.

- **Análisis de Información y contrastación:**

Mediante esta técnica analizamos los comentarios, libros, revistas, leyes laborales referidas a la MYPES y las referidas a régimen laboral general, entre otras.

4.3.2. Procedimientos

Búsqueda de información de comentarios, análisis, críticas y reportes de diversos autores, comparación con las leyes referidas al tema y establecemos las conclusiones respectivas del tema.

CAPÍTULO 5. RESULTADOS

5.1 Es importante indicar que las características para pertenecer a la Micro y Pequeña Empresa han sido modificadas en el transcurso del tiempo según se detalla a continuación:

- Ley N°28015 del 03 de Julio del 2003:

Micro Empresa: N° de Trabajadores – de 1 a 10

Nivel de ventas hasta 150 UIT.

Pequeña Empresa: N° de Trabajadores – 1 a 50

Nivel de Ventas: de 150 a 850 UIT.

- Decreto Legislativo N°1086 del 28 de Junio del 2008:

Micro Empresa: N° de Trabajadores – de 1 a 10

Nivel de ventas hasta 150 UIT.

Pequeña Empresa: N° de Trabajadores – 1 a 100

Nivel de Ventas: de 150 a 1700 UIT.

- Ley 30056 del 02 de Julio del 2013, con esta Ley se deja sin consideración el N° de trabajadores y solo se toma en cuenta el nivel de ventas y se da origen a otra categoría de empresas denominada Medinas Empresas :

Micro Empresa: Nivel de ventas - hasta 150 UIT.

Pequeña Empresa: Nivel de Ventas - de 150 a 1700 UIT.

Mediana Empresa: Nivel de ventas – de 1700 a 2300 UIT.

Comparando las disposiciones legales referente a la determinación de los conceptos en el Régimen Laboral Especial con el Régimen Laboral General

Los ingresos que percibe un trabajador en función de dependencia por la prestación de sus servicios se denomina remuneración, estos ingresos para que se consideren como conceptos remunerativos tienen que cumplir con la condición de: ser contraprestativo, de libre disposición y le genere un incremento patrimonial.

Existen diversos conceptos remunerativos entre los cuales podemos mencionar:

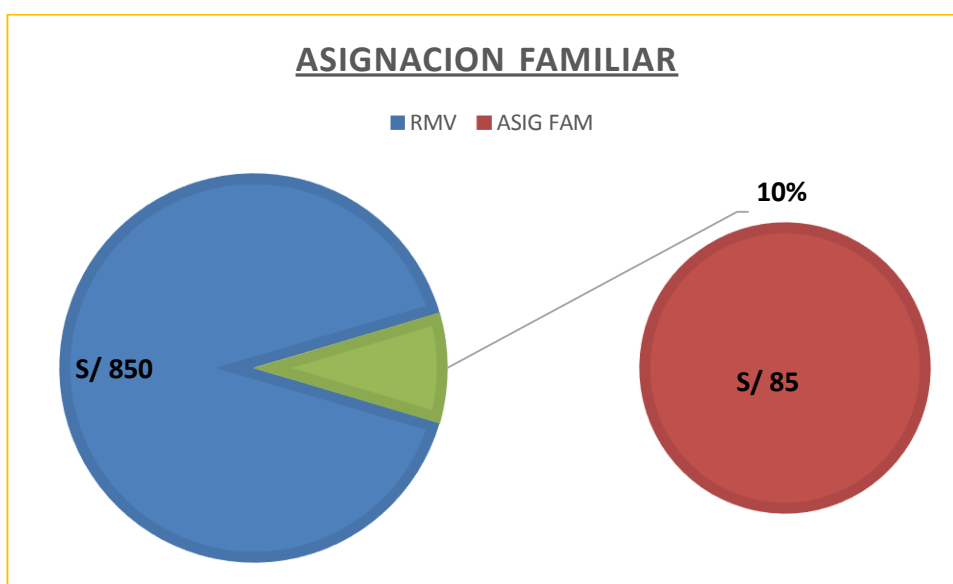
- Asignación Familiar.
- Trabajo en sobretiempo (Horas extras).
- Trabajo en día feriado.
- Jornada nocturna (Trabajo en horario nocturno).
- Prestaciones alimentarias.
- Movilidad de libre disponibilidad.
- Otros.

De los conceptos remunerativos antes mencionados; según la investigación realizada, se determina que la Asignación Familiar así como la Jornada Nocturna de Trabajo (Trabajo en Horario Nocturno), son de suma importancia para la elaboración del presente trabajo; debido a que en estos conceptos se encuentran diferencias relevantes en su tratamiento bajo el Régimen Laboral Especial y el Régimen Laboral General.

5.1.1 Asignación Familiar:

Mediante la promulgación de la Ley N°25129, y su reglamentación con el Decreto Supremo N° 035-90-TR, en el cual se establece que; todo trabajador de la actividad privada tiene derecho a percibir el pago por Asignación Familiar, el monto por dicho concepto es el 10% de la Remuneración Mínima Vital, y el requisito para percibir el pago es tener uno o más hijos menores de edad, salvo que estos se encuentren efectuando estudios superiores o universitarios, en cuyo caso se debe extender por un máximo de seis años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad.

GRÁFICO N° 01: Asignación Familiar



Fuente: Decreto Supremo N° 035-90-TR.

Elaboración: Propia.

CUADRO N°01: Asignación Familiar - RGL

Concepto Remunerativo	Régimen Laboral	Corresponde	
		Sí	No
Asignación Familiar	General o Común	X	

Fuente: Decreto Supremo N° 035-90-TR.

Elaboración: Propia

Como podemos apreciar en el cuadro N°01, los empleadores que pertenecen al Régimen Laboral General o Común de la actividad privada, si tienen la obligación de pagar a favor de sus trabajadores la Asignación Familiar. Por este concepto el pago actualmente es 85 soles ($RMV \times 10\% = 850 \times 10\%$).

CUADRO N°02: Asignación Familiar - REL

Concepto Remunerativo	Régimen Laboral Especial		Corresponde	
			Sí	No
Asignación Familiar	Microempresa	Pequeña empresa		X

Fuente: Decreto Legislativo N°1086, D.S N°007-2008-TR; D.S N°008-2008-TR.

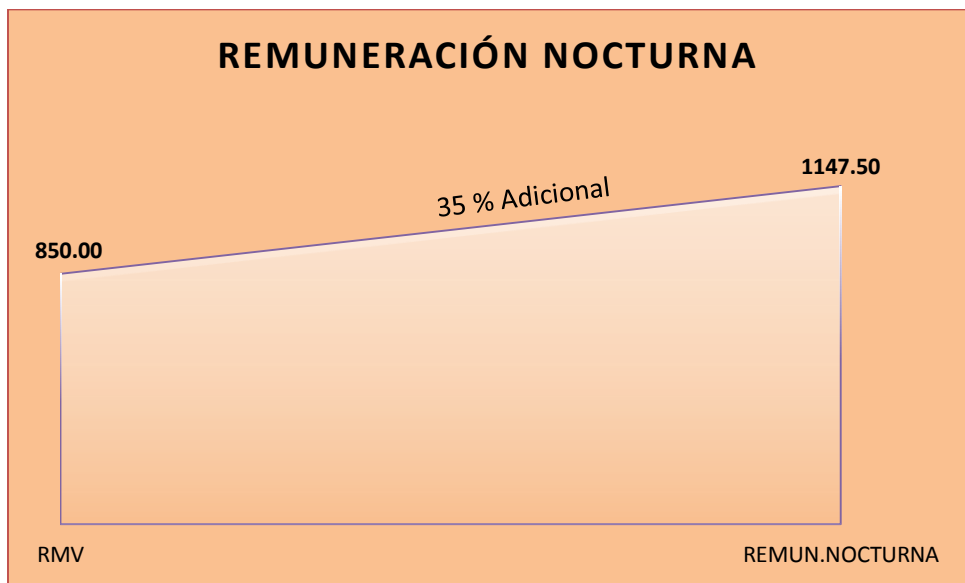
Elaboración: Propia

Mediante el Decreto Supremo N°013-2013-PRODUCE, de fecha 28 de diciembre del 2013; se encuentra estipulado todos los beneficios sociales a los cuales el empleador que están incorporados al Régimen Laboral Especial tiene derechos a pagar, en dicho decreto se excluye a la Asignación Familiar como un beneficio para éste Régimen Laboral.

5.1.2 Horas de Trabajo Nocturno:

La jornada de trabajo nocturno, se considera a las labores productivas o prestación de servicios en el centro de trabajo, en el horario entre la 10:00 pm y 06:00 am. Según la norma indica que estos horarios de trabajo deben ser rotativos.

GRÁFICO N° 02: Jornada Nocturna



Fuente: Decreto Supremo N° 007- 2002-TR.

Elaboración: Propia.

CUADRO N° 03: Jornada Nocturna – RGL.

Concepto Remunerativo	Régimen Laboral	Corresponde	
		Sí	No
Jornada Nocturna	General o Común	X	

Fuente: Decreto Supremo N° 007- 2002-TR.

Elaboración: Propia.

CUADRO N° 04: Jornada Nocturna – REL (Pequeña empresa).

Concepto Remunerativo	Régimen Laboral Especial	Corresponde	
		Sí	No
Horario Nocturno de Trabajo	Pequeña empresa	X	

Fuente: Decreto Supremo N° 007- 2002-TR.

Elaboración: Propia.

Como podemos apreciar en el cuadro N° 03 y N°04, el pago por concepto de Jornada Nocturna de trabajo, le corresponde a los empleadores del RLC y REL (Pequeña Empresa). Según el Decreto Supremo N° 007- 2002-TR, en el Art. N°8, indica que *"(.....) El trabajador que labora en horario nocturno de trabajo, no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima vital vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de esta.*

Por lo tanto podemos establecer que los empleadores que realicen labores en horario nocturno, no podrán pagar una remuneración mensual menor a 1 147,50 soles.

CUADRO N° 05: Jornada Nocturna – REL (Micro empresa).

Concepto Remunerativo	Régimen Especial Laboral	Corresponde	
		Sí	No
Horario Nocturno de Trabajo	Microempresa	X	X

Fuente: Ley N°28015.

Elaboración: Propia.

En el Art. N° 46 de la Ley N°28015, se establece en qué casos los trabajadores acogidos a la Microempresa tienen derecho a percibir el beneficio del horario nocturno de trabajo y en qué casos no les corresponde:

Por lo tanto la norma estipula que: *"....en los centros de trabajo que las labores se desarrollen habitualmente en horario nocturno, no percibirán este beneficio"*, pero en los centros de trabajo que no sea habitual la realización de actividades laborales nocturnas y que por una u otra circunstancia se realicen en horario nocturno, si les corresponde el beneficio.

5.2 ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS SOCIALES:

Según la normatividad laboral, los beneficios sociales son un derecho que tienen los trabajadores en relación de dependencia, y que es independiente de la remuneración mensual que percibe el trabajador. Existen diversos conceptos denominados beneficios sociales: Entre los beneficios significativos para el presente estudio de investigación son:

- Vacaciones.

- Gratificaciones.
- Compensación por Tiempo de Servicios.
- Utilidades,
- Otros.

De los beneficios sociales antes mencionados, consideramos que las Vacaciones, Gratificaciones y la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), son relevantes y de importancia significativa para la elaboración del presente estudio de investigación.

5.2.1 Vacaciones:

CUADRO N° 06: Vacaciones - RGL

Beneficios Sociales	Régimen Laboral General o Común	Corresponde		N° Días
		Si	No	
Vacaciones	Gran Empresa	X		30

Fuente: Decreto Legislativo N°713, D.S N°012-92-TR.

Elaboración: Propia.

Las empresas del sector privado acogidas al régimen laboral general o común (RLG), tienen la obligación de otorgar un descanso remunerado de 30 días calendarios por cada año de labor. El importe a pagar por este concepto es equivalente a la remuneración que el trabajador percibe mensualmente. El beneficio está regulado por el Decreto Legislativo N° 713 del 06.11 1991 (Capítulo III, Art. 10 al Art. 23)

CUADRO N° 07: Vacaciones - REL

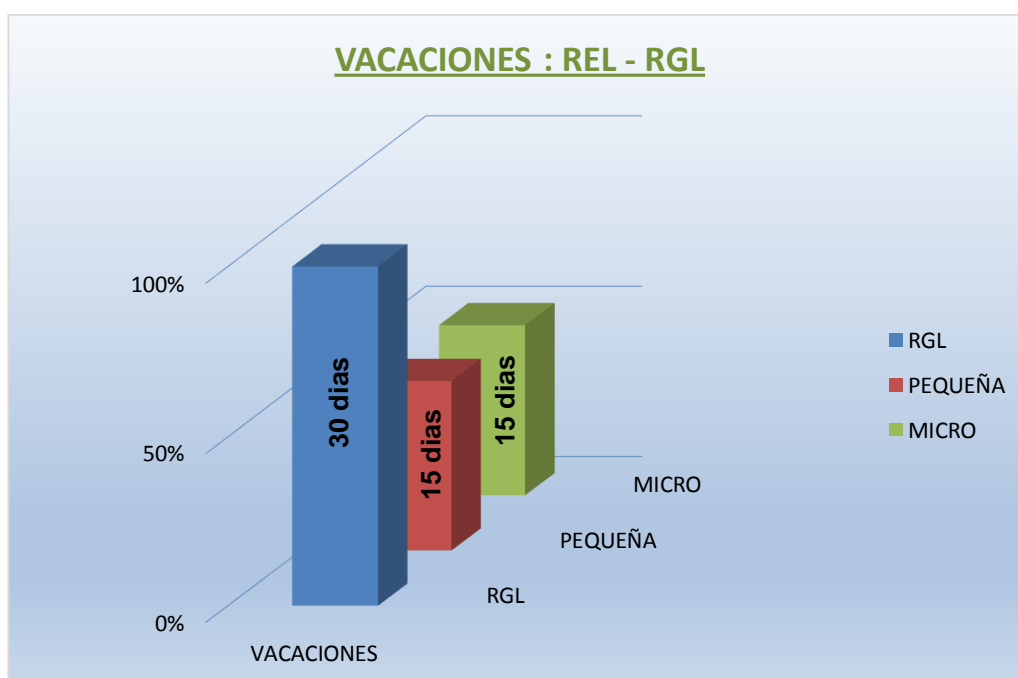
Beneficios Sociales	Régimen Especial Laboral		Corresponde		N° Días
			Si	No	
Vacaciones	Microempresa	Pequeña	X		15

Fuente: Decreto Legislativo N°1086

Elaboración: Propia.

En el Decreto Legislativo N°1086, refiere que las empresas acogidas al Régimen Especial Laboral (MYPE), tienen que de otorgar a sus trabajadores un descanso remunerado de 15 días calendarios, por cada año laborado y que tengan una jornada mínima de trabajo de cuatro horas diarias. Cabe precisar que para determinar el record vacacional solo se considera los días efectivos laborados; por lo tanto los trabajadores que laboren los seis días a la semana, deben haber realizado labores por lo menos 260 días en dicho periodo, y para los que laboren solo cinco días a la semana deben laborar 210 días en dicho periodo .El monto a percibir por Vacaciones es el 50% de la Remuneración que percibe mensualmente.

GRÁFICO N° 03: Vacaciones (REL – RGL)



Fuente:

Vacaciones: Decreto Legislativo N°713, D.S N°012-92-TR, Decreto Legislativo N°1086

Elaboración: Propia.

5.2.2 Gratificaciones:

Las gratificaciones son un beneficio que el empleador tiene que abonar al trabajador con motivo de Fiestas Patrias y Fiestas de navidad, esté abono se tiene que realizar hasta la primera quincena de Julio y la primera quince de Diciembre respectivamente. Cabe mencionar que el 24 de Junio del 2015, se publicó la Ley N° 30334 denominada "Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015", en dicha ley se establece la no afectación de las gratificaciones; es decir que no se encuentran afectas los aportes a ESSALUD, contribuciones a (SENATI, SENCICO), y no descuentos a pensiones (ONP/AFP); por lo cual las gratificaciones de Julio 2015 hacia adelante no se afectan a Aportaciones, Descuentos y Contribuciones de manera permanente, excepto para el cálculo de la Renta de Quinta Categoría. En el Art. N°03 de la Ley antes mencionada se habla de la Bonificación Extraordinaria, la cual refiere que: El monto que los empleadores aportan a ESSALUD (9%) por las Gratificaciones de Julio y Diciembre, debe ser abonado a los trabajadores como una bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativa ni pensionable. Es importante mencionar que no todos los trabajadores reciben la bonificación del 9%, en caso de trabajadores afiliados a una EPS, su bonificación solo será por 6.75%.

CUADRO N° 08: Gratificaciones - RGL

Concepto Remunerativo	Régimen Laboral General O Común	Corresponde		Importe a Pagar
		Sí	No	
Gratificaciones + Bonif. Extraordinaria	Gran Empresa	X		1 Remuneración Mensual + 9 %

Fuente: Ley N° 27735, D.S N°005-2002-TR.

Elaboración: Propia.

Como se puede apreciar las empresas acogidas al Régimen Laboral General, sí tienen el deber de pagar gratificaciones en favor de sus trabajadores. Las gratificaciones vienen a ser un pago adicional a la entrega de la remuneración, el pago se debe realizar dos veces al año en los meses de Julio y Diciembre. El monto a pagar por dicho concepto está en función del periodo laborado; por lo tanto si el trabajador laboró 6 meses con anterioridad a la fecha de pago correspondiente le corresponde un importe

igual a su remuneración mensual, y en el caso que haya laborado menos tiempo el monto a pagar será proporcional al tiempo laborado, es importante mencionar que dicho beneficio se paga por mes completo laborado. Este beneficio está regulado por la Ley N°27735 (28/05/2002) y la Ley N°30334 " Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015 " , mediante esta ley se establecen medidas muy importantes referente a los ingresos de los trabajadores :entre los cuales podemos mencionar a la eliminación permanente de los descuentos a las gratificaciones de Julio y Diciembre, y el agregado permanente en favor del trabajador del porcentaje que el empleador debía aportar a ESSALUD por las gratificaciones.

CUADRO N° 09: Gratificaciones – REL (Pequeña empresa).

Concepto Remunerativo	Régimen Especial Laboral	Corresponde		Importe a Pagar
		Sí	No	
Gratificaciones + Bonif. Extraordinaria	Pequeña Empresa	X		1/2 Remuneración Mensual + 9%

Fuente: Ley N° 28015, Ley N° 30056 y D.L N° 1086, Ley N° 27735, Ley N°30334.
Elaboración: Propia.

Ley MYPE ha regulado este beneficio en forma especial. En dicha ley se indica que solo deben pagar gratificaciones en Julio y Diciembre los empleadores que están acogidos a la Pequeña empresa. El monto a pagar por este concepto es de media remuneración, siempre considerando para el cálculo y oportunidad, las disposiciones establecidas en la Ley N° 27735, y su respectivo reglamento el Decreto Supremo N° 005-2002-TR.

CUADRO N° 10: Gratificaciones – REL(Micro empresa)

Beneficios Sociales	Régimen Especial Laboral	Corresponde	
		SI	NO
Gratificaciones	Micro empresa		X

Como podemos apreciar en el Régimen Especial Laboral (MYPE), a diferencia de las Pequeñas empresas que si corresponde el pago de gratificaciones, las Micro empresas no tienen que pagar este beneficio social.

GRÁFICO N° 04: Gratificaciones REL- RGL



Fuente: Ley N° 27735, D.S N°005-2002-TR, Ley N° 28015, Ley N° 30056 y D.L N° 1086, Ley N°30334.

Elaboración: Propia.

5.2.3 Compensación por Tiempo de Servicios (CTS):

La compensación por tiempo de servicio (CTS), es un pago que hace el empleador, a favor de sus trabajadores en función del tiempo que vienen laborando. La CTS, es un beneficio social de le sirve a trabajador para solventar sus gastos en el tiempo que no tiene trabajo, el deposito se hace semestralmente durante la primera quincena de Mayo y la primera quincena de Noviembre. Según se indica que este beneficio es en favor de los trabajadores que cumplan una jornada mínima de 4 horas diarias.

CUADRO N° 11: CTS - RGL

Beneficios Sociales	Régimen Laboral General	Corresponde		Importe a Pagar
		SI	NO	
CTS	Gran Empresa	X		30 (*) RD por año completo de servicios.

(*) Remuneraciones Diarias

Fuente: D.S N°001-97-TR, D.S N°004-97-TR, D.L N°650

Elaboración: Propia

Como se puede apreciar en el cuadro N°11, las empresas que pertenecen al Régimen Laboral General, tienen el deber de pagar a sus trabajadores una Compensación por Tiempo de Servicios. En el Decreto Legislativo N°650, en el ART. N°10 establece que :
“La remuneración computable para establecer la compensación por tiempo de servicios de los trabajadores empleados y obreros, se determina en base al sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador según el caso en los meses de Abril y Octubre de cada año. Respectivamente”.

Por lo tanto podemos decir que en el RLG se deben pagar 1 remuneración mensual al año, la cual se deposita en dos armadas semestrales en Mayo y Noviembre.

CUADRO N° 12: CTS - REL

Beneficios Sociales	Régimen Laboral Especial	Corresponde		Importe a Pagar
		Sí	No	
CTS	Pequeña empresa	X		15 RD (*), por año completo de servicios.
	Microempresa		X	

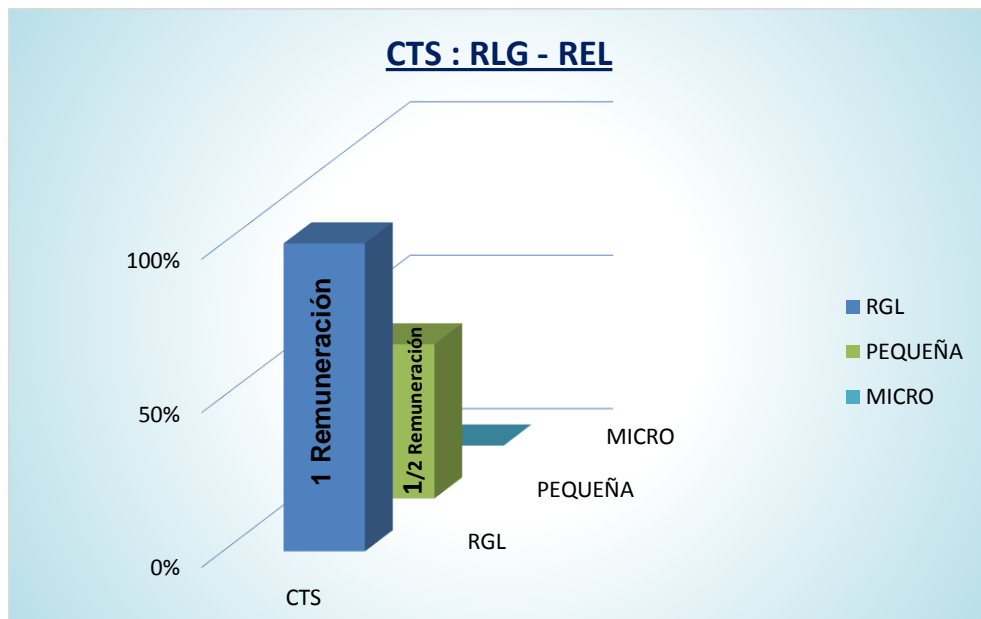
(*) Remuneraciones Diarias

Fuente: Decreto Legislativo N° 1086

Elaboración: Propia.

En el régimen laboral especial (MYPE), el deber de pagar la CTS solo recae a las Pequeñas empresas. El Decreto Legislativo N°1086 denominada “Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del acceso al empleo decente“, en el Artículo N° 43, regula que: los trabajadores de la Pequeña Empresa, tienen derecho a la CTS, con arreglo de las normas del régimen común. El monto a computar para el pago es a razón de quince 15 remuneraciones diarias, por año completo de servicios; en lo que se refiere a las Microempresas este beneficios no aplica.

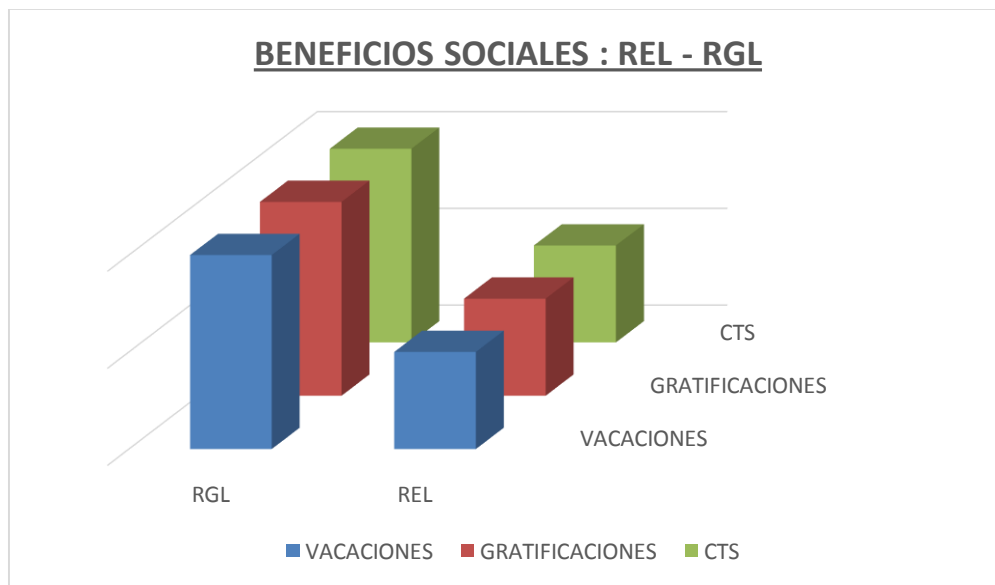
GRÁFICO N°05: CTS (REL- RGL)



Fuente: D.S N°001-97-TR, D.S N°004-97-TR, D.L N°650, Decreto Legislativo N° 1086

Elaboración: Propia

GRAFICO N°06: Beneficios Sociales (REL-RGL)



Fuente:

Vacaciones: Decreto Legislativo N°713, D.S N°012-92-TR.

Gratificaciones: Ley N° 27735, D.S N°005-2002-TR.

C.T.S: D.S N°001-97-TR, D.S N°004-97-TR.

Elaboración: Propia.

5.3.- Registro de contratos Laborales (Trámites y procedimientos ante MTPE)

5.3.1: Contratos Laborales:

El contrato de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empleador, en el cual el trabajador presta sus servicios bajo la subordinación del empleador a cambio de una remuneración, en la cual se celebra en forma verbal o escrita, no existe formalidades para su celebración, solo en los contratos sujetos a modalidad y tiempo parcial pueden ser en forma escrita, conforme a la ley de productividad y competitividad (D.S. N° 003-97-TR)

CUADRO N° 13: Registro de contratos laborales - RGL

Registro de Contratos Laborales	Régimen Laboral General	Tasa a Pagar			
		Dentro de Plazo (15 días calendarios).		Extemporáneo	
Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad	Gran Empresa	0.33 % UIT	S/. 13.04	0.85 %	S/. 33.58
Contratos de Trabajo a Tiempo Parcial		Gratuito	S/. 0.00	0.88%	S/. 34.76

Fuente: Decreto Supremo N° 001-96-TR, TUO del MTPE

Elaboración: Propia.

De acuerdo al artículo 81 del reglamento de la ley de fomento de empleo decreto supremo N° 001-96-TR, que el empleador está obligado a comunicar a la autoridad administrativa de trabajo la celebración del contrato de trabajo sujetos a modalidad, para el conocimiento de este, se deberá presentar una copia a la autoridad administrativa de trabajo, dicho acto de comunicación debe realizarse dentro de los 15 días naturales de su suscripción y la no realización de este registro, trae una infracción laboral, sin perjuicio del pago de la tasa extemporánea correspondiente.

Los costos por cada contrato, es de acuerdo a la modalidad del tipo de contrato en caso

del contrato a plazo indeterminado, no es obligatorio presentarlo ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el contrato de plazo determinado su tasa es del 0.33% de la UIT vigente, posterior a los 15 días de plazo, se considera extemporáneo pagando una tasa de 0.85% de la UIT vigente. Si se trata de micro y pequeña empresa el pago se reduce en un 30%.de acuerdo a los pagos previstos en el texto único de procedimientos administrativos del MTPE, por los tramites y procedimientos que efectúan ante la autoridad administrativa de trabajo.

Los contratos de tiempo parcial si se presenta dentro de los 15 días naturales de la suscripción del contrato no tiene costo, pero posterior al plazo, pago se convierte en extemporáneo con una tasa de 0.88% de la UIT vigente.

CUADRO N° 14: Registro de contratos de trabajo- REL

Registro de Contratos Laborales	Régimen Laboral General	Tasa a Pagar			
		Dentro de Plazo (15 días calendarios).		Extemporáneo	
Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad	MYPE	0.10% (Rebaja del 70 % de 0.33 %	S/. 3.95	0.26% (Rebaja del 70 % de 0.85 %	S/. 10.27
Contratos de Trabajo a Tiempo Parcial		Gratuito	S/. 0.00	0.264% (Rebaja del 70 % de 0.88%	S/. 10.43

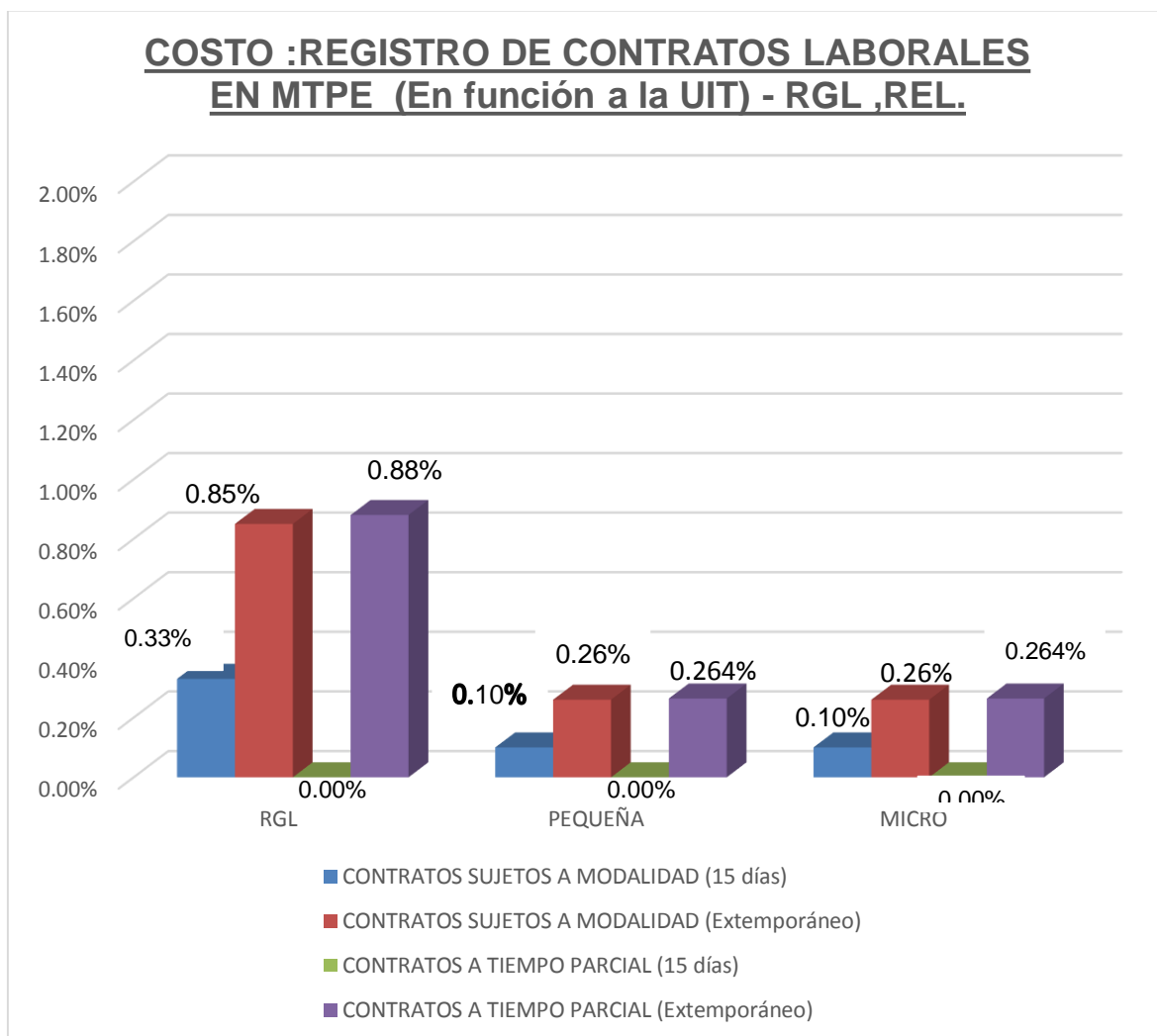
Fuente: Decreto Legislativo N° 1086

Elaboración: Propia.

Mediante el Decreto Legislativo N° 1086 ,en cuarta disposición complementaria final, indica que ; las MYPES tienen una exoneración del 70% de todos los derechos de pagos que están previstos en el Texto Único de Procedimiento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Los requisitos del contratos de trabajo deberán constar por escrito y por triplicado, con las respectivas condiciones laborales, el empleador tendrá que entregar una copia del contrato de trabajo dentro del término de tres (3) días hábiles, contados a partir de la fecha de la representación al ministerio de trabajo, la renovación está sujeta a las misma formalidades del contrato inicial.

GRÁFICO N° 07:



Fuente: Decreto Supremo N° 001-96-TR, TUO del MTPE.

Decreto Legislativo N° 1086.

Elaboración: Propia.

5.4 Infracciones y Sanciones Laborales:

5.4.1 Infracciones Laborales.

5.4.1.1 Infracciones Leves:

- No comunicar y registrar ante la autoridad competente, en los plazos los contratos laborales.
- No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, copia del contrato de trabajo boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, etc.-
- Incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago.
- No exponer en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo.
- No contar con el registro de control de asistencia, otros.

CUADRO N° 15: Infracciones y sanciones leves – REL(Microempresa)

Gravedad De la infracción	Categoría	UIT	Número de Trabajadores afectados									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	Micro empresa	%	0.10	0.12	0.15	0.17	0.20	0.25	0.30	0.35	0.40	0.50

Fuente: D.S N°012-2013-TR

Elaboración: D.S N°012-2013-TR

Como se puede apreciar en el cuadro N°15 las sanciones laborales que se aplican a están en función al número de trabajadores afectados.

CUADRO N° 16: Infracciones y sanciones leves – REL(Pequeña empresa)

Gravedad De la infracción	Categoría	UIT	Número de Trabajadores afectados									
			1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Leve	Pequeña Empresa	%	0.20	0.30	0.40	0.50	0.70	1.00	1.35	1.85	2.25	5.00

Fuente: D.S N°012-2013-TR

Elaboración: D.S N°012-2013-TR.

En el cuadro N°16, se indica que las sanciones a las Pequeñas empresa la más baja es 0.20% de la UIT hasta 5 trabajadores afectados y la más alta es 5% de la UIT por más de 100 trabajadores afectados.

CUADRO N° 17: Infracciones y sanciones leves – RGL

Gravedad De la infracción	Categoría	UIT	Número de Trabajadores afectados									
			1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	100 0 y más
Leve	No MYPE	%	0.50	1.70	2.45	4.50	6.00	7.20	10. 25	14.7 0	21.0 0	30.0 0

Fuente: D.S N°012-2013-TR

Elaboración: D.S N°012-2013-TR

En el cuadro N°17, se indica que las sanciones a las empresas no MYPE la más baja es 0.50% de la UIT hasta 10 trabajadores afectados y la más alta es 30% de la UIT por más de 1000 trabajadores afectados

5.4.1.2 Infracciones Graves:

- No registrar trabajadores en las planillas
- Incumplimiento de las obligaciones sobre planillas de pago o registros que las sustituyan, no encontrarse actualizado, no estar debidamente autorizado de ser exigido, no consignar los datos completos, no presentarlo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o no presentarlo dentro del plazo, o presentarlo incluyendo datos falsos o que no correspondan con la realidad.
- Infracciones en materia de boletas de pago y hojas de liquidación; consignar datos distintos a los registrados en las planillas de pago o registros que las sustituyan.
- No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales
- No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.

- No celebrar por escrito y en los plazos previstos contratos de trabajo
- La modificación unilateral por el empleador del contrato de trabajo.
- No contratar la póliza de seguro de vida,

CUADRO N° 18 :Infracciones y sanciones Graves –

REL(Microempresa)

Gravedad De la infracción	Categoría	UIT	Número de Trabajadores afectados									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Grave	Micro empresa	%										
			0.25	0.30	0.35	0.40	0.45	0.55	0.65	0.75	0.85	1.00

Fuente: D.S N°012-2013-TR

Elaboración: D.S N°012-2013-TR.

En el cuadro N°18, se indica que las sanciones a las Micro empresas la más baja es 0.25% de la UIT hasta 1 trabajador afectados y la más alta es 1% de la UIT por más de 10 trabajadores afectados

CUADRO N° 19: Infracciones y sanciones Graves – REL(Pequeña empresa)

Gravedad de la infracción	Categoría	UIT	Número de trabajadores afectados									
			1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Grave	Pequeña Empresa	%	1,00	1,30	1,70	2,15	2,80	3,60	4,65	5,40	6,25	10,00

Fuente: D.S N°012-2013-TR

Elaboración: D.S N°012-2013-TR.

En el cuadro N°19, se indica que las sanciones a las Pequeñas empresa la más baja es 1 % de la UIT hasta 5 trabajadores afectados y la más alta es 10% de la UIT por más de 100 trabajadores afectados.

CUADRO N° 20: Infracciones y sanciones Graves – RGL

Gravedad De la infracción	Categoría	UIT	Número de Trabajadores afectados									
			1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 y más
Grave	No MYPE	%	3	7.50	10	12.5	15	20	25	35	40	50

Fuente: D.S N°012-2013-TR

Elaboración: D.S N°012-2013-TR.

En el cuadro N°20, se indica que las sanciones a las empresas no MYPE la más baja es 3 % de la UIT hasta 10 trabajadores afectados y la más alta es 50% de la UIT por más de 1000 trabajadores afectados

5.4.1.3 Infracciones Muy Graves:

- No pagar la remuneración mínima correspondiente.
- El incumpliendo de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos.
- Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual.
- No adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual.
- La discriminación del trabajador, directa o indirecta , en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución , jornada, formación , promoción y demás condiciones , por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, origen social , condición económica ejercicio de la libertad sindical , discapacidad , portar el virus del VIH o de cualquier otra índole.
- El trabajo forzoso, sea o no retribuido, y la trata o captación de personas con dicho fin.
- No contar con el registro de control de asistencia, otros

CUADRO N° 21: Infracciones y sanciones Muy Graves –

REL(Microempresa)

Gravedad De la infracción	Categorí a	UIT	Número de Trabajadores afectados									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Muy Graves	Micro empresa	%	0.50	0.55	0.65	0.70	0.80	0.90	1.05	1.20	1.35	1.50

Fuente: D.S N°012-2013-TR

Elaboración: D.S N°012-2013-TR.

En el cuadro N°21, se indica que las sanciones a las Micro empresas la más baja es 0.5% de la UIT hasta 1 trabajador afectados y la más alta es 1.5% de la UIT por más de 10 trabajadores afectados

CUADRO N° 22: Infracciones y sanciones Muy Graves – REL(Pequeña empresa)

Gravedad de la infracción	Categoría	UIT	Número de trabajadores afectados									
			1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y más
Muy Grave	Pequeña Empresa	%	1.70	2.20	2.85	3.65	4.75	6.10	7.90	9.60	11.00	17.00

Fuente: D.S N°012-2013-TR

Elaboración: D.S N°012-2013-TR.

En el cuadro N°22, se indica que las sanciones a las Pequeña empresas la más baja es 1.7 % de la UIT hasta 5 trabajadores afectados y la más alta es 17% de la UIT por más de 100 trabajadores afectados

CUADRO N° 23 Infracciones y sanciones Muy Graves – RGL

Gravedad de la infracción	Categoría	UIT	Número de trabajadores afectados									
			1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 a más
Muy Grave	No MYPE	%	5	10	15	22	27	35	45	60	80	100

Fuente: D.S N°012-2013-TR

Elaboración: D.S N°012-2013-TR.

En el cuadro N°23, se indica que las sanciones a las empresas no MYPE la más baja es 5 % de la UIT hasta 10 trabajadores afectados y la más alta es 100% de la UIT por más de 1000 trabajadores afectados.

Cabe precisar que las infracciones y sanciones anteriormente mencionadas, están reguladas por el Decreto Supremo N°012-2013-TR, el cual rige desde el 01 de marzo del 2014. Pero mediante Ley N° 30222 "Ley que modifica a la ley N° 29783, ley de seguridad en el trabajo", vigente desde el 11 de julio de 2014 hasta el 11 de julio del 2017, se estable nuevas normas de fiscalización laboral; para lo cual en:

El Primer párrafo de la única disposición complementaria se establece que: *"En el marco de un enfoque preventivo de la política de inspección laboral del trabajo se establece un plazo de tres (3) años, contados desde la entrada en vigencia de la presente Ley, durante el cual el Sistema de inspección del Trabajo privilegia las acciones orientadas a la prevención y corrección de conductas infractoras"*. Con la promulgación de esta ley, SUNAFIL pretende encaminar sus labores de orientación y prevención antes que sus labores sancionadoras.

En el segundo párrafo de la única disposición complementaria se indica que, *"Cuando durante la inspección de trabajo se determine la existencia de una infracción, el inspector de trabajo emite un acto de requerimiento orientado a que el empleador subsane su infracción .En caso de subsanación, en la etapa correspondiente, se dará por concluida el procedimiento sancionador, en caso contrario, continuará la actividad inspectiva"*. Por lo anterior mencionado podemos indicar que, en el caso que SUNAFIL, inicie un proceso de sanción, este terminará cuando se subsane dicha infracción. Detecte alguna infracción cometida.

En el tercer párrafo de la única disposición complementaria indica: *“Durante el periodo de tres años, referido en el primer párrafo, la multa que se imponga no será mayor al 35 % de la que resulte de aplicar luego de la evaluación del caso concreto sobre la base de los principios de razonabilidad, proporcionalidad así como atenuantes y/o agravantes que correspondan según sea el caso.”*

De lo regulado en el tercer párrafo de la única disposición complementaria, podemos indicar que, las multas que pueda interponer SUNAFIL, solo será aplicable hasta el 35% de multa notificada.

Es importante mencionar que, en las MYPES las multas tienen un límite; esto se menciona en el inciso 1-A) del Art. 48° del Decreto Supremo N°012-2013-TR; *“La multa máxima a las micro y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE, no podrá superar el 1% del total de ingresos que haya percibido la empresa infractora durante el año anterior a la infracción laboral.”*

5.5.- SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD.

5.5.1: Seguro Regular de Salud:

La protección a la salud es un derecho constitucional de prestación, que obliga al Estado a organizar un servicio sanitario. El estado cumple con su obligación prestacional a través de ESSALUD, que implica un sistema de seguridad social en Salud, financiado por las empresas, a través del aporte obligatorio equivalente al 9% por cada trabajador.

CUADRO N° 24: Essalud - RGL

Seguridad Social en Salud	Régimen Laboral General	Corresponde	
		SI	NO
ESSALUD	Gran Empresa	X	

Fuente: Ley 26790
Elaboración: Propia

Los trabajadores de las pequeñas empresas son asegurados regulados del ESSALUD de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley N° 26790, a diferencia de ellos, los trabajadores de la microempresa serán asegurados del Seguro Integral de Salud – SIS–, comprendiendo a sus derechohabientes, que pueden ser los hijos menores de

edad o mayores de edad con incapacidad absoluta, previo informe de una Comisión Evaluadora de ESSALUD o del Ministerio de Salud, así como el cónyuge o conviviente.

CUADRO N° 25: Essalud - REL

Seguridad Social en Salud	Régimen Laboral Especial	Corresponde	
		Sí	No
ESSALUD	Pequeña empresa	X	
	Microempresa		X

Fuente: Ley 26790

Elaboración: Propia

El cuadro N°25, indica que en el REL (Pequeña empresa), corresponde el aporte al Seguro Social de Salud (ESSALUD), y no así a las Micro empresas.

5.5.2: Sistema integral de salud (SIS)

Este es un sistema de salud especial, estipulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial aprobado por Decreto Supremo N° 007-2008-TR, creándose un régimen especial de salud para las denominadas microempresas, a través del Régimen semicontributivo del Seguro Integral de Salud (SIS).

La afiliación de los trabajadores y conductores de la microempresa al componente semisubsidiado del seguro integral de salud comprenderá, asimismo, a sus respectivos derechohabientes debidamente declarados por el trabajador titular de la microempresa.

CUADRO N° 26: Sistema Integral de Salud(SIS) - RGL

Seguridad Social en Salud	Régimen Laboral General	Corresponde	
		SI	NO
SIS	Gran Empresa		X

Fuente: Decreto Supremo N° 007-2008-TR

Elaboración: Propia.

Están facultados a otorgar este seguro los empleadores de las microempresas en favor de todos sus trabajadores. Para ello, la empresa deberá registrar en la REMYPE.

La normativa ha establecido que para que los trabajadores y conductores de la microempresa y sus derechohabientes puedan acceder al componente semisubsidiado del seguro integral de salud (SIS), el conductor o su representante deberán dar cumplimiento a lo siguiente:

- a) Registrar en el portal institucional del registro de la micro y pequeña empresa (REMYPE), los datos personales de sus trabajadores y conductores, así como de los derechohabientes que van a ser asegurados, incluyendo su número de Documento Nacional de Identidad (DNI) o carné de extranjería, actualizados y vigentes.
- b) Pagar mensualmente en la cuenta determinada por el SIS, el aporte por el conductor y por el total de los trabajadores registrados.

CUADRO N° 27: Sistema Integral de Salud(SIS) - REL

Seguridad Social en Salud	Régimen Laboral Especial	Corresponde	
		Sí	No
SIS	Pequeña empresa		X
	Microempresa	X	

Fuente: Decreto Supremo N° 007-2008-TR

Decreto Supremo N° 004-2007-TR.

Decreto Supremo N° 024-2009-PRODUCE

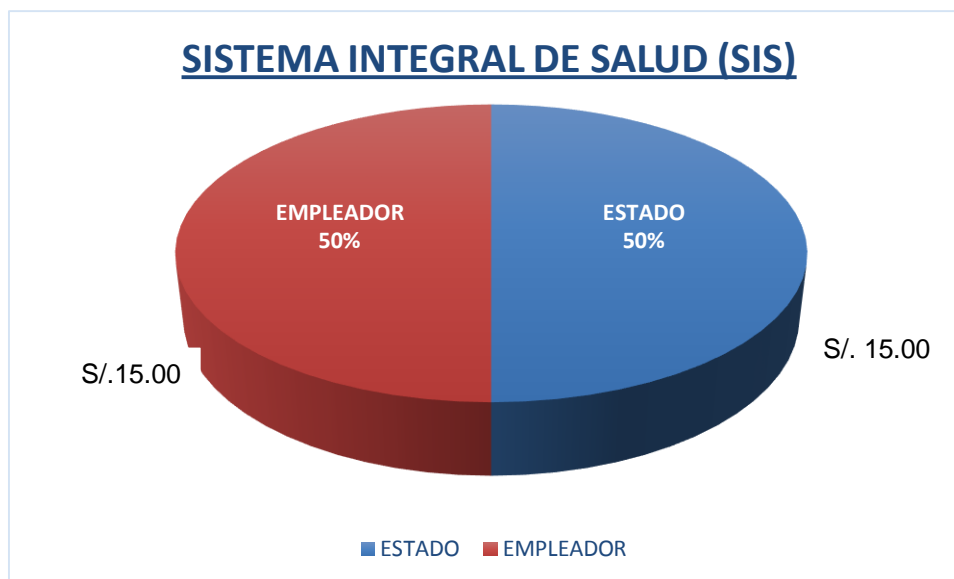
Elaboración: Propia.

En tal sentido, la información que registre el empleador de la microempresa en dicho portal, tendrá el carácter de declaración jurada y será validada antes de incluirse en el REMYPE. Para dicha validación, el Registro Nacional de Identidad y Estado Civil (RENIEC) coadyuvará brindando su servicio de validación de identificación del DNI en línea y, a su vez, la SUNAT y ESSALUD entregarán la información que requiera, respectivamente, el REMYPE en una frecuencia no mayor a siete (7) días calendario. Para ello, el REMYPE y el SIS compartirán la información validada sobre las microempresas registradas y el pago del aporte de la microempresa. El SIS, dentro de (7) días hábiles contados a partir de la fecha de pago, publicará en su portal institucional

la relación de los conductores, sus trabajadores y derechohabientes que se encuentren asegurados, siendo que en caso de que el SIS encuentre falsedad en la información suministrada repercutirá contra el conductor de la microempresa realizando las acciones administrativas respectivas en su contra.

Este aporte a este régimen especial de salud está a cargo del empleador, quien aporta mensualmente por cada trabajador afiliado, la mitad (50% equivalente a S/. 15.00) del aporte mensual total del componente semisubsidiado, el que será complementado por un monto igual por parte del Estado, a fin de que el trabajador y sus derechohabientes accedan al listado priorizado de intervenciones sanitarias establecidas en el artículo 1 del Decreto Supremo N° 0004-2007-SA, siendo extensivo este semisubsidiado para el propio conductor de la microempresa.

GRAFICO N°08: Sistema Integral de Salud (SIS) – Micro empresa.



*Fuente: Decreto Supremo N° 007-2008-TR
Decreto Supremo N° 004-2007-TR.
Decreto Supremo N° 024-2009-PRODUCE
Elaboración: Propia.*

5.6 CUADRO COMPARATIVO DEL REGIMEN ESPECIAL LABORAL CON EL REGIMEN LABORAL GENERAL :

CUADRO N° 28: Comparación del REL con el RGL.

COMPARATIVA - 1			
BENEFICIOS	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	REGIMEN GENERAL
ASIGNACIÓN FAMILIAR	No se aplica	No se aplica	Si aplica (10% de la RMV)
JORNADA NOCTURNA	Sí: Sobretasa del 35% de la RMV. No: cuando la jornada Nocturna se desarrolla en forma habitual	Sobretasa del 35% de la RMV	Sobretasa del 35% de la RMV
VACACIONES	Mínimo 15 días calendario de descanso por cada año completo de servicios	Mínimo 15 días calendario de descanso por cada año completo de servicios	30 días. Calculo por meses y días
GRATIFICACIONES	No se aplica	2 gratificaciones al año de medio sueldo cada una	1 remuneración mensual por semestre. Calculo por meses.
CTS	No se aplica	50% de 15 remuneraciones diarias + 1/6 de las gratificaciones por cada año, hasta alcanzar un máximo de 90 remuneraciones diarias. Depositada en 2 armadas semestrales (15/05 y 15/11). Calculo por meses y días.	15 remuneraciones diarias + 1/6 de las gratificaciones por cada año, hasta alcanzar un máximo de 90 remuneraciones diarias. Depositada en 2 armadas semestrales (15/05 y 15/11). Calculo por meses y días.
SEGURO SOCIAL DE SALUD	SIS, 50% el empleador y 50% el estado	ESSALUD 9% lo aporta el empleador	ESSALUD 9% lo aporta el empleador
PAGOS REGISTRO DE CONTRATOS	REBAJA DEL 70 % DE 0.33% UIT.	REBAJA DEL 70 % DE 0.33% UIT.	0.33 % DE LA UIT
MULTAS	MNIMA: 0.1% UIT. MAXIMA: 1.5% UIT. LAS MULTAS NO PUEDEN SER MAYORE AL 1% DE LOS INGRESOS DEL AÑO ANTERIOR	MNIMA: 0.2 % UIT. MAXIMA: 17 % UIT. LAS MULTAS NO PUEDEN SER MAYORE AL 1% DE LOS INGRESOS DEL AÑO ANTERIOR.	MNIMA: 0.5 % UIT. MAXIMA: 100 % UIT.

FACILIDAD PARA PARTICIPAR EN COMPRAS CON EL ESTADO	EI 40% DE LAS ADQUISICIONES ESTALES ES RESERVADO PARA LAS MYPES.	-
CAPACITACIONES	CRECACION DE EMPRESAS, MERCADOTECNIA, ENTRE OTRAS.	NO TIENEN CAPACITACIONES POR PARTE DEL ESTADO
FINACIAMIENTO	FACIL ACCESO AL MERCADO FINANCIERO, AL MERCADO DE CAPITALES.	REQUIEREN DIVERSOS REQUISITOS PARA OBTENER FINANCIAMIENTO..
SIMPLIFICACIÓN DE TRAMITES Y REDUCCION DE COSTOS	LAS MYPES PARA CONSTITUIRSE SOLO NECESITAN ESCRITURA PUBLICA Y REDUCCION DE COSTOS REGISTRALES Y NOTARIALES ANTE SUNARP	NECESITAN MINUTA Y ESCRITURA PÚBLICA. Y LOS GASTOS NORMALES QUE CORRESPONDIENTE.
LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO	PLAZO NO MAYOR DE 7 DIAS HÁBILES	MÁS DE 7 DÍAS HABILES.

5.7. DETALLE DE LAS VENTAJAS DEL RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL EN COMPARACIÓN CON EL RÉGIMEN LABORAL GENERAL.

CUADRO N° 29: Ventajas del REL en comparación con el RGL.

COMPARATIVO - 2						
CONCEPTOS REMUNERATIVOS	REGIMEN GENERAL		REGIMEN ESPECIAL LABORAL			
	DATOS	SOLES	DATOS	MICROEMPRESA		PEQUEÑA EMPRESA
				SIS SOLES	ESSALUD SOLES	SOLES
REMUNERACION MINIMA VITAL	850.00	850.00	-	850.00	850.00	850.00
		1,147.50	-	-	-	1,147.50

HORARIO NOCTURNO	35%+ DE RMV					
ASIGNACION FAMILIAR	10% DE RMV	85.00	-	-	-	-
VACACIONES	8.3333%	70.83	4.1666%	35.42	35.42	35.42
GRATIFICACIONES	16.667 %	141.67	8.3335%	-	-	70.83
CTS	8.3333%	82.63	4.1666%	-	-	38.36
SALUD	9%	90.52	9%	15.00	79.69	79.69
ESSALUD GRATIF.	9 %	12.75	9 %	-	-	6.37
TOTAL PRESTACIONES	-	483.40	-	50.42	115.11	230.67
AHORRO PRESTACIONES	-		-	89.57 %	76.19 %	52.28 %
TOTAL RMV+PRESTACIONES	-	1333.4	-	900.42	965.11	1080.67

Según el cuadro Comparativo N°02, podemos indicar que, consideramos que los beneficios más resaltantes de la comparación entre REL con el RLG, son:

- Los beneficios sociales (Vacaciones, Gratificantes y CTS).

Las Vacaciones en el RGL representa el 8.333% de la remuneración, considerando la actual RMV (850 soles), el importe de vacaciones vendría a ser S/. 70.83, en el REL las vacaciones representan el 4.1666 % de la remuneración, actualmente es S/.35.42 (RMV 850), como podemos ver las MYPES tienen un ahorro de S/. 35.42.

En el RGL las Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, representa el 16.667% de la Remuneración, considerando la RMV (850.00), actualmente es S/. 141.67, y en el REL (Pequeña empresa) representan el 8.333% que actualmente es S/.70.83, las Microempresas no pagan este beneficio laboral. El ahorro en el REL con el pago del beneficio mencionado es de 8.333% (S/. 70.84)

La CTS, en el RLG es el 8.333% de (RMV+GRATIF.) considerando la RMV (850), actualmente es S/. 82.63, en el REL la CTS es 4.1666% de (RMV+GRATIF), considerando la remuneración anterior, actualmente la CTS es S/. 38.36, las Microempresas no pagan CTS. Por lo tanto podemos indicar que las MYPES en lo referente al pago de CTS tiene un ahorro del 4.1666%(S/.44.67)

- Las Jornada Nocturna

La Jornada Nocturna de Trabajo, no puede ser menor a la RMV mas el adicional de 35%, actualmente el importe es S/. 1 147 50. El concepto remunerativo mencionado se paga en el RGL y en el REL (Pequeña empresa) y a las Microempresas no les corresponde para dicho concepto.

CAPÍTULO 6. DISCUSIÓN

El propósito de la elaboración del presente trabajo es analizar las ventajas que otorga el Régimen Laboral Especial en comparación con el Régimen Laboral General.

Como se puede apreciar en cuadro comparativo N°02, el acogimiento de las empresas al Régimen Laboral Especial (REMYPE), tienen ventajas muy significativas en la disminución de los costos laborales. El ahorro promedio que obtienen las Microempresas en sus costos laborales es de 89.57% y las Pequeñas empresas en 44.10%.

Castillo (2011), en su tesis denominada "Evaluación del Impacto de la ley de la Micro y pequeña empresa en el Sector calzado en el distrito del Porvenir" nos habla sobre que los costos laborales son negativos desde el punto de vista del empresario, datos que coinciden con nuestro estudio de investigación, las empresas acogidas al REL si tienen una disminución significativa en el pago de sus costos laborales, debido a que estas tienen una disminución del 50% aproximado en el pago de beneficios sociales.

Podemos también mencionar a Pachamango (2014), en su tesis titulada "Ley de Formalización Laboral N° 30056: Beneficios en los trabajadores de las MYPES del sector calzado en el distrito de El Porvenir", quién establece que el acogimiento a las MYPE incide positivamente, puesto que su aplicación significa grandes beneficios laborales (Vacaciones, Gratificaciones, CTS) en la disminución de sus costos laborales; lo cual coincide con lo determinado en la elaboración de nuestra investigación, debido a que según el análisis realizado las empresas acogidas al REL el pago de Vacaciones, Gratificaciones, CTS disminuyen 4.1667%, 8.333% Y 4.1667% respectivamente en sus costo laborales.

Según los resultados obtenidos en la presente investigación como indica la tabla N°05 se determina que uno de los beneficios del acogimiento a la REMYPE consiste en que las Microempresas, no les corresponde el pago adicional del 35% de la Remuneración Mínima Vital (RMV) lo que concuerda con la tesis titulada "Tamaño de la empresa e informalidad: Un análisis para las Micro y Pequeñas empresas del Sector Manufacturero de Chiclayo" Gonzales (2015), donde se manifiesta que a medida que las empresas manufactureras en Chiclayo se formalizan y se acojan al REMYPE, estas van a ser más grandes, generar mayores puestos de trabajo; debido a que los Beneficios Sociales en este régimen son menores, como por ejemplo el pago de la Jornada Nocturna de Trabajo en las Microempresas no le corresponde pagar este beneficio.

Como resultado del análisis del presente trabajo de investigación se ha determinado que uno de los beneficios de las MYPES, es el registro de los contratos de trabajo en el MTPE, debido que estas pagan una menor tasa para dicho trámite (0.10% de la UIT), en comparación con la tasa del RGL que es 0.333% de la UIT, coincidiendo con lo manifestado en el resultado de Sandoval (2012), con su tesis titulada "El Régimen Legal Peruano de las Micro y Pequeñas Empresas y su impacto en el desarrollo nacional" nos hablan del rol fundamental que desarrollan las MYPES en el campo económico y social del país. Las MYPE obtienen diversos beneficios para su formalización, como son los trámites administrativos y pagos que estas tengan que realizar para su formalización

En la investigación realizada, referida a las infracciones y sanciones laborales, se establece que existe una variación de porcentajes que se aplican a éstas, y están en función al número de trabajadores afectados, considerando las infracciones graves (no depositar cts., no realizar contratos de trabajo, etc.); para a un número de 10 trabajadores: en la Micro empresa la sanción es 1% de la UIT, en la Pequeña Empresa es 1.30% y en el RGL es 3% de la UIT. Por lo tanto se puede apreciar que las tasas aplicadas a las MYPES es mucho menor que la aplicada al RGL.

El autor Benigno (2015) en la tesis titulada "Beneficios del Régimen Laboral Especial de la Ley N° 28015 y su incidencia en la Liquidez de la Microempresa J&M S.A.C" concluye que, las MYPES tendrán una mayor liquidez cuando se inscriba a la REMYPE, aprovechando los beneficios de los costos laborales, como por ejemplo los aportes al Seguro de Salud, pues en las Microempresas el aporte se hace al SIS, en el cual el 50 % aporta el empleador y 50% es subsidiario por el estado. Lo que permite a los empleadores a tener mayor liquidez. Por detallado en el gráfico N°08, en el cual indicamos que el aporte de las Microempresas al SIS es el 50% (15 soles) y que el otro 50% (15 soles) es subsidiado, resultados que coinciden con el autor antes mencionado.

CONCLUSIONES

1. En el presente trabajo de investigación se ha llegado a la conclusión que existen ventajas significativas entre el régimen especial laboral y el régimen general laboral, que se presentan relevantemente en la disminución en el pago de beneficios sociales (vacaciones, gratificaciones y cts.), además de otros beneficios como la rebaja de tasas de multas y sanciones, en el costo de registro de contratos de trabajo y en los servicios de salud que se les brinda a los trabajadores.
2. En lo referente a los conceptos remunerativos las ventajas se encontraron en el pago de la asignación familiar, que no existe la obligación de las empresas acogidas que pertenecen al REL de pagar dicho concepto remunerativo, todo lo contrario ocurre en las empresas que pertenecen al RGL. En el otro concepto remunerativo (Jornada Nocturna de Trabajo) analizado, se determina que existe la obligación de pagar el concepto remunerativo (jornada nocturna de trabajo) a las empresas del RGL y la Pequeña, en la Micro empresa se considera el pago por dicho concepto, en los casos que las actividades que se desarrollen en la jornada nocturna, sean eventuales, y no en forma permanente. Por lo tanto se concluye que en el pago de los conceptos remunerativos antes mencionados, las MYPES tienen una disminución significativa por el pago de estos.
3. El pago de beneficios sociales (vacaciones, gratificaciones y cts.), se determinó que la ventaja se encuentra en la disminución del pago, qué en el caso de las Microempresas solo tienen la obligación de pagar Vacaciones (media remuneración por un año de labor), en la Pequeña empresa si corresponde pagar Vacaciones, Gratificaciones y CTS; pero solo el 50% de lo que pagan las empresas del RGL (media remuneración, por año de servicio, media remuneración, 15 remuneraciones diarias por año de labor, respectivamente).
4. En los registro de contratos laborales ante la autoridad correspondiente, se establece que la tasa de pago de las empresas del RGL es el 0.33% de la UIT, pero las empresa del REL tienen una rebaja del 70% (de 0.33 % de la UIT), es decir las MYPE solo pagan para dicho trámite el 0.99% de la UIT. Por lo tanto se concluye que en el REL tenemos un beneficio en los costos de presentación en los contratos, con reducción del 70% en la cual es una opción más para que realizar los contratos de manera formal y ser presentada al ente correspondiente.
5. En lo concerniente a las Infracciones y Multas laborales, del cual se comprueba que éstas están categorizadas en Leves, Graves y Muy graves, el monto de dichas infracciones están en función al Número de Trabajadores afectados. Como referencia consideramos a las infracciones muy graves, para un número de 10 trabajadores; las Micro empresas tiene una disminución de 3.5% de la UIT, y en la Pequeña empresa 2.8% de la UIT, en comparación en el RLG. Por lo tanto se concluye que esto es una ventaja más del REL en comparación con el RGL. También podemos mencionar que en el D.S N°012-2013-TR (Inc. 1-A del Art.48°), se establece un beneficio adicional

para el REL, el cual refiere que las multas no podrán ser mayores al 1% del total de los ingresos que haya percibido la empresa en el ejercicio anterior.

6. Con relación a la Seguridad Social en Salud, se determinó que las Pequeñas empresas, al igual que las DEL RGL tienen la obligación de aportar el 9% de remuneración del trabajador a ESSALUD, y en el caso de las Microempresas éstas tienen el beneficio de aportar al SIS, el importe es de 30 soles (15 soles paga el empleador y 15 soles el Estado- Por lo tanto esta es una ventaja más para las empresas del REL.

RECOMENDACIONES

Actualmente existe un gran número de Micro y Pequeñas empresas que están en la informalidad, esto se debe a la idea que los propietarios tienen, que los costos laborales son muy altos, razón por la cual prefieren seguir en la informalidad. Por lo tanto es necesario que el estado peruano haga un relanzamiento y publicite más, por diversos medios (Internet, radio, televisión, diarios, y otros), capacitaciones, entre otros, los beneficios y ventajas que otorga el acogimiento al REL, que concienticen a los empresarios, que la formalidad les favorecerá con la obtención de diversos beneficios (Laborales, comerciales, financieros, otros).

Es preciso indicar que con la formalidad de las MYPES no solo se benefician estas, sino que también se benefician los trabajadores debido a que obtienen mayores ingresos mediante el pago de beneficios sociales, tienen acceso a la atención de salud (ESSALUD – SIS) para él y sus familiares; lo que les va a permitir tener un mejor nivel de vida.

El acogimiento a al REMYPE, no solo es beneficioso para los empleadores y trabajadores, sino que también es beneficioso para el Estado, porque le permite tener mayores ingresos y tener una mayor Caja Fiscal, para que pueda implementar programas sociales, la elaboración de carreteras, puestos de salud, centros educativos, entre otros. Por lo antes mencionado es de vital importancia dar a conocer y publicitar de manera efectiva el REL.

El presente trabajo de investigación es Transversal; por lo cual posiblemente los resultados obtenidos puedan variar en el transcurso del tiempo, por los cambios en las disposiciones legales que se emitan sobre legislación laboral.

REFERENCIAS

Antahuaman, C. (2013). Ley N°30056 y sus modificaciones laborales al régimen especial de las micro y pequeñas empresas. En Revista Actualidad Empresarial, N°285 pp. VI4-VI-6.

Benigno, F. F (2015). Beneficios del Régimen Laboral Especial de la Ley N°28015 y su incidencia en la Liquidez de la Micro Empresa Seguridad J&M S.A.C (Tesis Contador Público). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

Castillo, A. (s.f.) Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa. Apuntes iniciales, a propósito de las modificaciones introducidas por la Ley N° 30056 y la aprobación del T.U.O de la Ley MIPYME mediante Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE. (blog.pucp.edu.pe). En Blog:

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/agustinacastillo/2016/10/09/regimen-laboral-especial-de-la-micro-y-pequena-empresa-apuntes-iniciales-a-proposito-de-las-modificaciones-introducidas-por-la-ley-no-30056-y-la-aprobacion-del-t-u-o-de-la-ley-mipyme-mediante-decre-2/>

Consultoría SBCC 01 Análisis cuantitativo, y cualitativo de la ley Mype sobre formalización, crecimiento y productividad de las empresas y los trabajadores. (n.d.), (n.f.). Recuperado de:

https://www.mef.gob.pe/contenidos/comunicado/aviso_expresion1/analisis_ley_mype_sbcc01.pdf

Cuadros, J & Sánchez, M. (s.f.). Informalidad Laboral y protección social. Recuperado de:

<http://trabajodigno.pe/informes/Informalidad%20laboral%20y%20proteccio%CC%81n%20social.pdf>

Decreto Legislativo N° 688 (1991): Ley de Consolidación de Beneficios Sociales.

Decreto Legislativo N°713 (1991): Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Decreto Legislativo N°1086 (2008): Decreto que aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente.

Decreto Supremo N°001 (1997): Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Decreto Supremo N°002 (1997): Texto Único Ordenado del D. Leg, N°728, Ley de Formación y Promoción Laboral.

Decreto Supremo N°003 (1997): Texto Único Ordenado del D. Leg, N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Decreto Supremo N°004 (1997): Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Decreto Supremo N°004 (2006): Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada.

Decreto Supremo N°005 (2002): Normas reglamentarias de la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad por Fiestas Patrias y Navidad.

Decreto Supremo N°005 (2016): Decreto que implementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Decreto Supremo N° 007 (2002): Texto Único Ordenado de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.

Decreto Supremo N°008 (2002): Reglamento del Texto Único ordenado de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo.

Decreto Supremo N°008 (2008): Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña – Reglamento Ley MYPE.

Decreto Supremo N°012 (1992): Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N°713 sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Decreto Supremo N°012 (2013): Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

Decreto Supremo N° 013 (2013): Texto Único Ordenado de la ley de impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento empresarial.

Decreto Supremo N°019 (2006): Aprueban reglamento de la Ley general de inspección del trabajo.

Decreto Supremo N°024 (2009): Modifica el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción y de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente – Reglamento de la Ley MYPE.

Decreto Supremo N° 035 (1990): Fijan la asignación familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva.

Gonzales, G.M. (2015).Tamaño de la Empresa e Informalidad: Un análisis para las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Manufacturero de Chiclayo.(Tesis de Licenciatura). Universidad Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.

José Miguel Morales. (2000). CONOZCA EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DE LA MICROEMPRESA. 20/11/2016, de CONFIEP Sitio web:
http://www.confiep.org.pe/facipub/upload/publicaciones/1/1424/tomo_1_conociendo_el_regimen_laboral_especial_para_la_microempresa.pdf

Ley N°25129 (1989). Los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar (noviembre 17, 1989). Recuperado de:
<http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/Ley%20No.%2025129%20Asignaciones%20Familiares.pdf>.

Ley N°27735 (2002): Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad.

Ley N°29352 (2014): Ley que establece la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios.

Ley N° 30056 (2013): Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial.

Ley N° 28015 (2013): Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.

Ley N° 29981 (2013): Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley general de inspección del trabajo, y la ley 27867, ley orgánica de gobiernos locales.

Ley N° 30222 (2014) – CONGRESO DE LA REPUBLICA: Ley que modifica la ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo.

Ley N° 30334 (2015): Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015.

Mediar, R (2012): La Regulación del Tiempo de Trabajo, en dicho libro menciona que el Trabajo Nocturno.

Ministerio de la Producción (2015). Anuario Estadístico Mipyme y Comercio Interno 2015. Recuperado de: <http://www.produce.gob.pe/documentos/estadisticas/anuarios/anuario-estadistico-mype-2015.pdf>

Modifican Ley de régimen MYPE (n.d.). Recuperado de: http://www.caballerobustamante.com.pe/plantilla/2013/julio13_novedades_090713_mype.pdf

MundoMype. (2009). La Rosa Orbazo Ángel Omar. Infracciones Laborales. Recuperado de <http://www.mundomype.com/pages/articulo.php?id=161>.

Navarrete Maldonado, A. (2014). Régimen normativo MYPE y sus recientes modificaciones. (1. ° ed.) Lima, Perú.

Pachamango, R.N. (2014). Ley de Formalización Laboral N° 30056: Beneficios en los Trabajadores de las MYPES del Sector calzado en el distrito del Porvenir. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

Quispe, M (2015). Régimen Laboral de las Mypes. En Revista Actualidad Empresarial, N°326 pp.VI4-VI6.

Sandoval, K., Posso, K., y Quispe, C. (2012). El Régimen Legal Peruano de las Micro y Pequeñas y su Impacto en el Desarrollo Nacional. (Tesis Doctoral). Escuela de Pos Grado. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.

Sánchez, A. (2006). Condiciones Laborales para la Micro y Pequeña Empresa: Un enfoque regulatorio. Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2505/5.pdf>

Toyama Miyagusuku, J. & Vinatea Recoba, L. (2015). Guía laboral. (Séptima edición) Perú:

Valderrama, L., García, A., Hilario, M., & Barzola, M., Sánchez, R., (2015). Régimen laboral explicado 2016. (1. ° ed.) Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Yataco Arias Abogados. (29/02/2016). ¿Y CÓMO ES EL RÉGIMEN LABORAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA?. 20/11/2016, de Yataco Arias Abogados Sitio web: <http://www.yatacoarias.com/2016/02/29/y-como-es-el-regimen-laboral-de-la-micro-y-pequena-empresa/>

ANEXOS

Nº 01: LEY DE PROMOCION Y FORMALIZACIÓN DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA.

- d) Gestionar la obtención de recursos y canalizarlos a las Empresas de Operaciones Múltiples consideradas en la Ley Nº 26702 - Ley General del Sistema Financiero, para que destinen dichos recursos financieros a las MYPE.
- e) Colaborar con la Superintendencia de Banca y Seguros -SBS- en el diseño de mecanismos de control de gestión de los Intermediarios.
- f) Coordinar y hacer el seguimiento de las actividades relacionadas con los servicios prestados por las entidades privadas facilitadoras de negocios, promotores de inversión, asesores y consultores de las MYPE, que no se encuentren reguladas o supervisadas por la Superintendencia de Banca y Seguros -SBS- o por la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores -CONASEV, para efectos del mejor funcionamiento integral del sistema de financiamiento y la optimización del uso de los recursos.

COFIDE adopta las medidas técnicas, legales y administrativas necesarias para fortalecer su rol de fomento en beneficio de las MYPE para establecer las normas y procedimientos relacionados con el proceso de estandarización de productos financieros destinados a los clientes potenciales y de conformidad con la normatividad vigente.

Artículo 31º.- De los intermediarios financieros

COFIDE a efectos de canalizar hacia las MYPE y entregar los fondos que gestiona y obtiene de las diferentes fuentes, incluyendo los provenientes de la Cooperación Técnica Internacional y en fideicomiso, suscribe convenios o contratos de operación con los intermediarios financieros señalados en el artículo 29º de la presente Ley, siempre que las condiciones del fideicomiso no establezcan lo contrario.

Artículo 32º.- Supervisión de créditos

La supervisión y monitoreo de los créditos que son otorgados con los fondos que entrega COFIDE a través de los intermediarios financieros señalados en el artículo 29º de la presente Ley, se complementa a efectos de optimizar su utilización y maximizar su recuperación, con la participación de entidades especializadas privadas facilitadoras de negocios, tales como promotores de inversión; de proyectos y de asesorías y de consultorías de MYPE; siendo retribuidos estos servicios en función de los resultados previstos.

Artículo 33º.- Fondos de garantía para las MYPE

COFIDE destina un porcentaje de los recursos financieros que gestiona y obtenga de las diferentes fuentes para el financiamiento de la MYPE, siempre que los términos en que les son entregados los recursos le permita destinar parte de los mismos para conformar o incrementar Fondos de Garantía, que en términos promocionales faciliten el acceso de la MYPE a los mercados financiero y de capitales, a la participación en compras estatales y de otras instituciones.

Artículo 34º.- Capital de riesgo

El Estado promueve el desarrollo de fondos de inversión de capital de riesgo que adquieran una participación temporal en el capital de las MYPE innovadoras que inicien su actividad y de las existentes con menos de dos años de funcionamiento.

Artículo 35º.- Centrales de riesgo

El Estado, a través de la Superintendencia de Banca y Seguros, crea y mantiene un servicio de información de riesgos especializado en MYPE, de conformidad con lo señalado por la Ley Nº 27489, Ley que regula las centrales privadas de información de riesgos y de protección al titular de información, y sus modificatorias.

TÍTULO V INSTRUMENTOS DE FORMALIZACIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA COMPETITIVIDAD

CAPÍTULO I DE LA SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES

Artículo 36º.- Acceso a la formalización

El Estado fomenta la formalización de las MYPE a través de la simplificación de los diversos procedimientos de registro, supervisión, inspección y verificación posterior.

Artículo 37º.- Simplificación de trámites y régimen de ventanilla única

Las MYPE que se constituyan como persona jurídica lo realizan mediante escritura pública sin exigir la presenta-

ción de la minuta, conforme a lo establecido en el inciso i) del artículo 1º de la Ley Nº 26965.

El CODEMYPE para la formalización de las MYPE promueve la reducción de los costos registrales y notariales ante la SUNARP y Colegios de Notarios.

CAPÍTULO II DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS MUNICIPALES

Artículo 38º.- Licencia de funcionamiento provisional

La Municipalidad, en un plazo no mayor de siete (7) días hábiles, otorga en un solo acto la licencia de funcionamiento provisional previa conformidad de la zonificación y compatibilidad de uso correspondiente.

Si vencido el plazo, la Municipalidad no se pronuncia sobre la solicitud del usuario, se entenderá otorgada la licencia de funcionamiento provisional.

La licencia provisional de funcionamiento tendrá validez de doce (12) meses, contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud.

Artículo 39º.- Licencia municipal de funcionamiento definitiva

Vencido el plazo referido en el artículo anterior, la Municipalidad respectiva, que no ha detectado ninguna irregularidad o que habiéndola detectado, ha sido subsanada, emite la Licencia Municipal de Funcionamiento Definitiva.

Otorgada la Licencia de Funcionamiento Definitiva, la Municipalidad Distrital o Provincial, según corresponda, no podrá cobrar tasas por concepto de renovación, fiscalización o control y actualización de datos de la misma, ni otro referido a este trámite, con excepción de los casos de cambio de uso, de acuerdo a lo que establece el Decreto Legislativo Nº 776, Ley de Tributación Municipal y sus modificatorias.

Artículo 40º.- Costo de la licencia provisional y definitiva

El costo de los trámites relacionados con la Licencia Municipal de Funcionamiento Provisional y Definitiva para las MYPE está en función del costo administrativo del servicio que prestan las municipalidades debidamente sustentado, previa publicación.

La Comisión de Acceso al Mercado del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI) es la encargada de velar por el cumplimiento de estas normas, debiendo actuar de oficio o a pedido de parte.

Artículo 41º.- Revocatoria de la licencia de funcionamiento

Sólo se podrá revocar la Licencia de Funcionamiento Definitiva por causa expresamente establecida en el ordenamiento legal de acuerdo a lo establecido en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

La Municipalidad deberá convocar a una audiencia de conciliación como requisito para la revocación de una Licencia de Funcionamiento Definitiva. El incumplimiento de este requisito acarrea la nulidad del procedimiento revocatorio.

CAPÍTULO III DEL RÉGIMEN TRIBUTARIO DE LAS MYPE

Artículo 42º.- Régimen tributario de las MYPE

El Régimen Tributario facilita la tributación de las MYPE y permite que un mayor número de contribuyentes se incorpore a la formalidad.

El Estado promueve campañas de difusión sobre el régimen tributario, en especial el de aplicación a las MYPE con los sectores involucrados.

La SUNAT adopta las medidas técnicas, normativas, operativas y administrativas, necesarias para fortalecer y cumplir su rol de entidad administradora, recaudadora y fiscalizadora de los tributos de las MYPE.

TÍTULO VI RÉGIMEN LABORAL DE LAS MICROEMPRESAS

CAPÍTULO ÚNICO DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL

Artículo 43º.- Objeto

Créase el régimen laboral especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de las Microempresas, mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas.

El presente régimen laboral especial es de naturaleza temporal y se extenderá por un período de cinco (5) años desde la entrada en vigencia de la presente Ley, debiendo las empresas para mantenerse en él, conservar las condiciones establecidas en los artículos 2º y 3º de la presente Ley para mantenerse en éste.

El régimen laboral especial comprende: remuneración, jornada de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobre tiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, despido injustificado, seguro social de salud y régimen pensionario.

Las Microempresas y los trabajadores considerados en el presente régimen pueden pactar mejores condiciones a las previstas en la presente Ley, respetando el carácter esencial de los derechos reconocidos en el párrafo anterior.

Artículo 44º.- Permanencia en el régimen laboral especial

Si en un ejercicio económico una Microempresa definida como tal en la presente Ley, inicialmente comprendida en el régimen especial supera el importe máximo de ingresos previstos en la presente Ley o tiene más de diez (10) trabajadores por un período superior a un año, será excluida del régimen laboral especial.

Artículo 45º.- Remuneración

Los trabajadores comprendidos en la presente Ley tienen derecho a percibir por lo menos la remuneración mínima vital, de conformidad con la Constitución y demás normas legales vigentes.

Artículo 46º.- Jornada y horario de trabajo

En materia de jornada de trabajo, horario de trabajo, trabajo en sobre tiempo de los trabajadores de la Microempresa, es aplicable lo previsto por el Decreto Supremo Nº 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre Tiempo, modificado por la Ley Nº 27671, o norma que lo sustituya.

En los Centros de trabajo cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno, no se aplicará la sobre tasa del 35%.

Artículo 47º.- El descanso semanal obligatorio

El descanso semanal obligatorio y el descanso en días feriados se rigen por las normas del régimen laboral común de la actividad privada.

Artículo 48º.- El descanso vacacional

El trabajador que cumpla el récord establecido en el artículo 10º del Decreto Legislativo Nº 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. Rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo Nº 713 en lo que le sea aplicable.

Artículo 49º.- El despido injustificado

El importe de la indemnización por despido injustificado es equivalente a quince (15) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento ochenta (180) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozeavos.

Artículo 50º.- El seguro social de salud

Los trabajadores y conductores de las Microempresas comprendidas en la presente norma, son asegurados regulares, conforme al artículo 1º de la Ley Nº 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

Artículo 51º.- El régimen pensionario

Los trabajadores y los conductores de las Microempresas comprendidas en el presente régimen podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales, siendo opción del trabajador y del conductor su incorporación o permanencia en los mismos.

Artículo 52º.- Determinación de microempresas comprendidas en el régimen especial

Para efectos de ser comprendidas en el régimen especial, las Microempresas que cumplan las condiciones establecidas en los artículos 2º y 3º de la presente Ley, deberán presentar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo una Declaración Jurada de poseer las condiciones indicadas, acompañando, de ser el caso, una copia

de la Declaración Jurada del Impuesto a la Renta del ejercicio anterior.

Artículo 53º.- Fiscalización de las microempresas

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realiza el servicio inspectivo, estableciendo metas de inspección anual no menores al veinte por ciento (20%) de las microempresas, a efectos de cumplir con las disposiciones del régimen especial establecidas en la presente Ley.

La determinación del incumplimiento de alguna de las condiciones indicadas, dará lugar a que se considere a la microempresa y a los trabajadores de ésta excluidos del régimen especial y generará el cumplimiento del íntegro de los derechos contemplados en la legislación laboral y de las obligaciones administrativas conforme se hayan generado.

Debe establecerse inspecciones informativas a efecto de difundir la legislación establecida en la presente norma.

Artículo 54º.- Descentralización del servicio inspectivo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo adopta las medidas técnicas, normativas, operativas y administrativas necesarias para fortalecer y cumplir efectivamente el servicio inspectivo y fiscalizador de los derechos reconocidos en el presente régimen laboral especial.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo celebrará convenios de cooperación, colaboración o delegación con entidades y organismos públicos para el adecuado cumplimiento de lo previsto en el régimen especial creado por la presente norma.

Artículo 55º.- Beneficios de las empresas comprendidas en el régimen especial

A efectos de contratar con el Estado y participar en los Programas de Promoción del mismo, las microempresas deberán acreditar el cumplimiento de las normas laborales de su régimen especial o de las del régimen general, según sea el caso, sin perjuicio de otras exigencias que pudieran establecerse normativamente.

Artículo 56º.- Disposición complementaria al régimen laboral

Para el caso de las microempresas que no se hayan constituido en personas jurídicas en las que laboren parientes consanguíneos hasta el segundo grado o el cónyuge del titular o propietario persona natural, es aplicable lo previsto en la segunda disposición complementaria de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

Los trabajadores con relaciones laborales existentes al momento de la entrada en vigencia del régimen especial, mantienen los derechos nacidos de sus relaciones laborales.

Artículo 57º.- Disposición complementaria a la indemnización especial

En caso de que un trabajador que goza de los derechos del régimen general sea despedido con la finalidad exclusiva de ser reemplazado por otro dentro del régimen especial, tendrá derecho al pago de una indemnización especial equivalente a dos (02) remuneraciones mensuales por cada año laborado, las fracciones de año se abonan por dozeavos y treintavos, según corresponda. El plazo para accionar por la causal señalada caduca a los treinta (30) días de producido el despido, correspondiéndole al trabajador la carga de la prueba respecto a tal finalidad del despido.

La causal especial e indemnización mencionadas dejan a salvo las demás causales previstas en el régimen laboral general así como su indemnización correspondiente.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- Las MYPE están exoneradas del setenta por ciento (70%) de los derechos de pago previstos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por los trámites y procedimientos que efectúen ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Segunda.- De conformidad con el fortalecimiento del proceso de descentralización y regionalización, declárese de interés público la actividad de crédito a favor de las MYPE, en todo el país.

El Banco de la Nación puede suscribir convenios con entidades especializadas y asociaciones privadas no finan-

El presente régimen laboral especial es de naturaleza temporal y se extenderá por un período de cinco (5) años desde la entrada en vigencia de la presente Ley, debiendo las empresas para mantenerse en él, conservar las condiciones establecidas en los artículos 2º y 3º de la presente Ley para mantenerse en éste.

El régimen laboral especial comprende: remuneración, jornada de trabajo, horario de trabajo y trabajo en sobre tiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, despido injustificado, seguro social de salud y régimen pensionario.

Las Microempresas y los trabajadores considerados en el presente régimen pueden pactar mejores condiciones a las previstas en la presente Ley, respetando el carácter esencial de los derechos reconocidos en el párrafo anterior.

Artículo 44º.- Permanencia en el régimen laboral especial

Si en un ejercicio económico una Microempresa definida como tal en la presente Ley, inicialmente comprendida en el régimen especial supera el importe máximo de ingresos previstos en la presente Ley o tiene más de diez (10) trabajadores por un período superior a un año, será excluida del régimen laboral especial.

Artículo 45º.- Remuneración

Los trabajadores comprendidos en la presente Ley tienen derecho a percibir por lo menos la remuneración mínima vital, de conformidad con la Constitución y demás normas legales vigentes.

Artículo 46º.- Jornada y horario de trabajo

En materia de jornada de trabajo, horario de trabajo, trabajo en sobre tiempo de los trabajadores de la Microempresa, es aplicable lo previsto por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre Tiempo, modificado por la Ley N° 27671; o norma que lo sustituya.

En los Centros de trabajo cuya jornada laboral se desarrolle habitualmente en horario nocturno, no se aplicará la sobre tasa del 35%.

Artículo 47º.- El descanso semanal obligatorio

El descanso semanal obligatorio y el descanso en días feriados se rigen por las normas del régimen laboral común de la actividad privada.

Artículo 48º.- El descanso vacacional

El trabajador que cumpla el récord establecido en el artículo 10º del Decreto Legislativo N° 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. Rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713 en lo que le sea aplicable.

Artículo 49º.- El despido injustificado

El importe de la indemnización por despido injustificado es equivalente a quince (15) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento ochenta (180) remuneraciones diarias. Las fracciones de año se abonan por dozavos.

Artículo 50º.- El seguro social de salud

Los trabajadores y conductores de las Microempresas comprendidas en la presente norma, son asegurados regulares, conforme al artículo 1º de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

Artículo 51º.- El régimen pensionario

Los trabajadores y los conductores de las Microempresas comprendidas en el presente régimen podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales, siendo opción del trabajador y del conductor su incorporación o permanencia en los mismos.

Artículo 52º.- Determinación de microempresas comprendidas en el régimen especial

Para efectos de ser comprendidas en el régimen especial, las Microempresas que cumplan las condiciones establecidas en los artículos 2º y 3º de la presente Ley, deberán presentar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo una Declaración Jurada de poseer las condiciones indicadas, acompañando, de ser el caso, una copia

de la Declaración Jurada del Impuesto a la Renta del ejercicio anterior.

Artículo 53º.- Fiscalización de las microempresas

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realiza el servicio inspectivo, estableciendo metas de inspección anual no menores al veinte por ciento (20%) de las microempresas, a efectos de cumplir con las disposiciones del régimen especial establecidas en la presente Ley.

La determinación del incumplimiento de alguna de las condiciones indicadas, dará lugar a que se considere a la microempresa y a los trabajadores de ésta excluidos del régimen especial y generará el cumplimiento del íntegro de los derechos contemplados en la legislación laboral y de las obligaciones administrativas conforme se hayan generado.

Debe establecerse inspecciones informativas a efecto de difundir la legislación establecida en la presente norma.

Artículo 54º.- Descentralización del servicio inspectivo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo adopta las medidas técnicas, normativas, operativas y administrativas necesarias para fortalecer y cumplir efectivamente el servicio inspectivo y fiscalizador de los derechos reconocidos en el presente régimen laboral especial.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo celebrará convenios de cooperación, colaboración o delegación con entidades y organismos públicos para el adecuado cumplimiento de lo previsto en el régimen especial creado por la presente norma.

Artículo 55º.- Beneficios de las empresas comprendidas en el régimen especial

A efectos de contratar con el Estado y participar en los Programas de Promoción del mismo, las microempresas deberán acreditar el cumplimiento de las normas laborales de su régimen especial o de las del régimen general, según sea el caso, sin perjuicio de otras exigencias que pudieran establecerse normativamente.

Artículo 56º.- Disposición complementaria al régimen laboral

Para el caso de las microempresas que no se hayan constituido en personas jurídicas en las que laboren parientes consanguíneos hasta el segundo grado o el cónyuge del titular o propietario persona natural, es aplicable lo previsto en la segunda disposición complementaria de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Los trabajadores con relaciones laborales existentes al momento de la entrada en vigencia del régimen especial, mantienen los derechos nacidos de sus relaciones laborales.

Artículo 57º.- Disposición complementaria a la indemnización especial

En caso de que un trabajador que goza de los derechos del régimen general sea despedido con la finalidad exclusiva de ser reemplazado por otro dentro del régimen especial, tendrá derecho al pago de una indemnización especial equivalente a dos (02) remuneraciones mensuales por cada año laborado, las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. El plazo para accionar por la causal señalada caduca a los treinta (30) días de producido el despido, correspondiéndole al trabajador la carga de la prueba respecto a tal finalidad del despido.

La causal especial e indemnización mencionadas dejan a salvo las demás causales previstas en el régimen laboral general así como su indemnización correspondiente.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- Las MYPE están exoneradas del setenta por ciento (70%) de los derechos de pago previstos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, por los trámites y procedimientos que efectúen ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Segunda.- De conformidad con el fortalecimiento del proceso de descentralización y regionalización, declárese de interés público la actividad de crédito a favor de las MYPE, en todo el país.

El Banco de la Nación puede suscribir convenios con entidades especializadas y asociaciones privadas no finan-

Nº 02: DECRETO LEGISLATIVO Nº1086 “LEY DE PROMOCIÓN DE LA COMPETITIVIDAD, FORMALIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA Y DEL ACCESO AL EMPLEO DECENTE”.

El Peruano
Lima, sábado 28 de junio de 2008

 **NORMAS LEGALES**

375103

forestales y de fauna silvestre, señalada en el artículo 13º, literal c, de la presente Ley, se hará de manera directa para OSINFOR y los Gobiernos Regionales, en los porcentajes que corresponda de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de la presente Ley.

TÍTULO III Régimen Laboral

Artículo 15º.- Del Régimen Laboral

El personal del OSINFOR, estará comprendido dentro del régimen de la carrera administrativa pública.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA.- Disposiciones Complementarias

El Reglamento de Organización y Funciones, y los demás documentos de gestión serán aprobados conforme a las normas vigentes de la materia en un plazo de ciento veinte (120) días contados a partir de su publicación.

SEGUNDA.- Trámites o Procedimientos

Todos aquellos trámites o procedimientos iniciados ante la Oficina de Supervisión de las Concesiones Forestales Maderables – OSINFOR del INRENA, a la fecha de publicación del presente Decreto Legislativo, se adecuarán a lo dispuesto en la presente norma en tanto les resulte aplicable.

TERCERA.- Personal de OSINFOR

Mediante Decreto Supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y por el Ministro de Economía y Finanzas se aprueba el número de personal que requerirá el OSINFOR para el cumplimiento de sus funciones. Dicha aprobación se realiza luego de aprobado el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) del OSINFOR, señalados en la Primera Disposición Complementaria

CUARTA.- Comisión de Transferencia

Constitúyase una Comisión de transferencia conformada por un representante del Ministerio de Agricultura, quien la presidirá, y un representante de OSINFOR a fin de dirigir el proceso de transferencia a este último Organismo, de los recursos devengados que le corresponden por derecho de aprovechamiento, de los bienes muebles, equipos y otros; así como del acervo documentario; la misma que deberá realizarse en un plazo de sesenta (60) días calendario contados a partir de la vigencia de la presente ley, de acuerdo a la normatividad vigente.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA.- Deróguense o modifíquense las disposiciones legales que se opongan a la presente Ley.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintisiete días del mes de junio del año dos mil ocho.

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ
Presidente del Consejo de Ministros

LUIS CARRANZA UGARTE
Ministro de Economía y Finanzas

ISMAEL BENAVIDES FERREYROS
Ministro de Agricultura

MERCEDES ARÁOZ FERNÁNDEZ
Ministra de Comercio Exterior y Turismo

219814-1

DECRETO LEGISLATIVO Nº 1086

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República por Ley Nº 29157, ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario, sobre diversas materias relacionadas con la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos y con el apoyo de la competitividad económica para su aprovechamiento; entre las que se encuentran la promoción del empleo y de las micro, pequeñas y medianas empresas;

De conformidad con lo establecido en el artículo 104º de la Constitución Política del Perú;
Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,
Con cargo de dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

DECRETO LEGISLATIVO QUE APRUEBA LA LEY DE PROMOCIÓN DE LA COMPETITIVIDAD, FORMALIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA Y DEL ACCESO AL EMPLEO DECENTE

Título I

Disposiciones Generales

Artículo 1º.- Objeto

El presente Decreto Legislativo tiene por objetivo la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de las micro y pequeñas empresas para la ampliación del mercado interno y externo de éstas, en el marco del proceso de promoción del empleo, inclusión social y formalización de la economía, para el acceso progresivo al empleo en condiciones de dignidad y suficiencia.

Artículo 2º.- Modificación del artículo 3º de la Ley Nº 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa

Modifíquese el artículo 3º de la Ley Nº 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, el cual queda redactado de la siguiente forma:

“Artículo 3º.- Características de las MYPE

Las MYPE deben reunir las siguientes características concurrentes:

Microempresa: de uno (1) hasta diez (10) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Pequeña Empresa: de uno (1) hasta cien (100) trabajadores inclusive y ventas anuales hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

El incremento en el monto máximo de ventas anuales señalado para la Pequeña Empresa será determinado por Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas cada dos (2) años y no será menor a la variación porcentual acumulada del PBI nominal durante el referido período.

Las entidades públicas y privadas promoverán la uniformidad de los criterios de medición a fin de construir una base de datos homogénea que permita dar coherencia al diseño y aplicación de las políticas públicas de promoción y formalización del sector.”

Título II

Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa

Artículo 3º.- Derechos laborales fundamentales

En toda empresa, cualquiera sea su dimensión, ubicación geográfica o actividad, se deben respetar los

375104

NORMAS LEGALES

El Peruano
Lima, sábado 26 de junio de 2008

derechos laborales fundamentales. Por tanto, deben cumplir lo siguiente:

1. No utilizar, ni apoyar el uso de trabajo infantil, entendido como aquel trabajo brindado por personas cuya edad es inferior a las mínimas autorizadas por el Código de los Niños y Adolescentes.
2. Garantizar que los salarios y beneficios percibidos por los trabajadores cumplan, como mínimo, con la normatividad legal.
3. No utilizar ni auspiciar el uso de trabajo forzado, ni apoyar o encubrir el uso de castigos corporales.
4. Garantizar que los trabajadores no podrán ser discriminados en base a raza, credo, género, origen y, en general, en base a cualquier otra característica personal, creencia o afiliación. Igualmente, no podrá efectuar o auspiciar ningún tipo de discriminación al remunerar, capacitar, entrenar, promocionar, despedir o jubilar a su personal.
5. Respetar el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y no interferir con el derecho de los trabajadores a elegir, o no elegir, y a afiliarse o no a organizaciones legalmente establecidas.
6. Proporcionar un ambiente seguro y saludable de trabajo.

Artículo 4°.- Ámbito de aplicación

Este Decreto Legislativo se aplica a todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que presten servicios en las micro y pequeñas empresas, así como a sus conductores y empleadores.

Artículo 5°.- Regulación de derechos y beneficios laborales

La presente norma regula los derechos y beneficios contenidos en los contratos laborales celebrados a partir de su entrada vigencia.

Los contratos laborales de los trabajadores celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Decreto Legislativo, continuarán rigiéndose bajo sus mismos términos y condiciones, y bajo el imperio de las leyes que rigieron su celebración.

El régimen laboral especial establecido en el presente Decreto Legislativo no será aplicable a los trabajadores que cesen con posterioridad a su entrada en vigencia y vuelvan a ser contratados inmediatamente por el mismo empleador, bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un (1) año desde el cese.

Artículo 6°.- Exclusiones

No están comprendidas en la presente norma ni pueden acceder a los beneficios establecidos las empresas que, no obstante cumplir con las características definidas en este Decreto Legislativo, conformen un grupo económico que en conjunto no reúnan tales características, tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan con dichas características, falseen información o dividan sus unidades empresariales, bajo sanción de multa e inhabilitación de contratar con el Estado por un período no menor de un (1) año ni mayor de dos (2) años.

Los criterios para establecer la vinculación económica y la aplicación de las sanciones serán establecidas en el Reglamento.

Artículo 7°.- Sustitución de los artículos 43°, 44°, 45°, 49°, 50° y 51° de la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa

Sustitúyase los artículos 43°, 44°, 45°, 49°, 50° y 51° de la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, los cuales quedan redactados de la siguiente forma:

"Artículo 43°.- Objeto

Créase el Régimen Laboral Especial dirigido a fomentar la formalización y desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, y mejorar las condiciones de disfrute efectivo de los derechos de naturaleza laboral de los trabajadores de las mismas.

El Régimen Laboral Especial comprende: remuneración, jornada de trabajo de ocho (8) horas, horario de trabajo y trabajo en sobre tiempo, descanso semanal, descanso vacacional, descanso por días feriados, protección contra el despido injustificado.

Los trabajadores de la Pequeña Empresa tienen derecho a un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo a cargo de su empleador, cuando corresponda, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, modificatorias y normas reglamentarias; y a un seguro de vida a cargo de su empleador, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, y modificatorias.

Para la Pequeña Empresa, los derechos colectivos continuarán regulándose por las normas del Régimen General de la actividad privada.

Asimismo, el derecho a participar en las utilidades, de acuerdo con el Decreto Legislativo N° 892 y su Reglamento, sólo corresponde a los trabajadores de la pequeña empresa.

Los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho, además, a la compensación por tiempo de servicios, con arreglo a las normas del régimen común, computada a razón de quince (15) remuneraciones diarias por año completo de servicios, hasta alcanzar un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias.

Adicionalmente, los trabajadores de la pequeña empresa tendrán derecho a percibir dos gratificaciones en el año con ocasión de las Fiestas Patrias y la Navidad, siempre que cumplan con lo dispuesto en la normativa correspondiente, en lo que les sea aplicable. El monto de las gratificaciones es equivalente a media remuneración cada una.

Los trabajadores y la Micro y Pequeña Empresa comprendidas en el Régimen Laboral Especial podrán pactar mejores condiciones laborales, respetando los derechos reconocidos en el presente artículo."

"Artículo 44°.- Naturaleza y permanencia en el Régimen Laboral Especial

El presente Régimen Laboral Especial es de naturaleza permanente.

La empresa cuyo nivel de ventas o el número de trabajadores promedio de dos (2) años consecutivos supere el nivel de ventas o el número de trabajadores límites establecidos en la presente Ley para clasificar a una empresa como Micro o Pequeña Empresa, podrá conservar por un (1) año calendario el Régimen Laboral Especial correspondiente. Luego de este período, la empresa pasará definitivamente al Régimen Laboral que le corresponda."

"Artículo 45°.- Remuneración

Los trabajadores de la microempresa comprendidos en la presente Ley tienen derecho a percibir por lo menos la Remuneración Mínima Vital. Con acuerdo del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo podrá establecerse, mediante Decreto Supremo, una remuneración mensual menor.

"Artículo 48°.- El descanso vacacional

El trabajador de la Micro y Pequeña Empresa que cumpla el récord establecido en el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. En ambos casos rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713 en lo que le sea aplicable.

"Artículo 49°.- El despido injustificado

El importe de la indemnización por despido injustificado para el trabajador de la microempresa es equivalente a diez (10) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. En el caso del trabajador de la pequeña empresa, la indemnización por despido injustificado es equivalente a veinte (20) remuneraciones

diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. En ambos casos, las fracciones de año se abonan por dozosavos".

"Artículo 50°.- Seguro Social en Salud

Los trabajadores de la Microempresa comprendidos en la presente Ley serán afiliados del Régimen Especial Semicontributivo de Salud, de acuerdo con lo dispuesto en el Título III sobre el Aseguramiento en Salud y Sistema de Pensiones Sociales de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente. Ello se aplica, asimismo, para los conductores de la Microempresa.

Los trabajadores de la Pequeña Empresa serán asegurados regulares de EsSalud y el empleador aportará la tasa correspondiente de acuerdo a lo dispuesto al artículo 6° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, y modificatorias".

"Artículo 51°.- Régimen de Pensiones

Los trabajadores y conductores de la Microempresa comprendidos en la presente Ley podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales contemplados en el Decreto Ley N° 19990, Ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, y en el Decreto Supremo N° 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

Los trabajadores y conductores de la Microempresa comprendidos en la presente Ley, que no se encuentren afiliados o sean beneficiarios de algún régimen previsional, podrán optar por el Sistema de Pensiones Sociales contemplado en el Título III sobre el Aseguramiento en Salud y Sistema de Pensiones Sociales de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa. Ello se aplica, asimismo, para los conductores de la Microempresa.

Los trabajadores de la Pequeña Empresa deberán obligatoriamente afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales contemplados en el Decreto Ley N° 19990, Ley que crea el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, y en el Decreto Supremo N° 054-97-EF, Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondo de Pensiones."

Artículo 8°.- Aplicación del Régimen Laboral Especial de la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, a la Pequeña Empresa

Aplicase a la pequeña empresa lo establecido en los artículos 43°, 44°, 46°, 47°, 48°, 49°, 50°, 51° y 53°; y en el segundo párrafo del artículo 56° y el artículo 57, relacionados con el Régimen Laboral Especial de la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.

**Título III
Aseguramiento en Salud y Sistema
de Pensiones Sociales**

**Capítulo I
Aseguramiento en Salud**

Artículo 9°.- Régimen especial de salud para la microempresa

9.1 La afiliación de los trabajadores y conductores de la Microempresa al Régimen Semicontributivo del Seguro Integral de Salud comprenderá a sus derechohabientes. Su costo será parcialmente subsidiado por el Estado condicionado a la presentación anual del certificado de inscripción o reinscripción vigente del Registro Nacional de Micro y Pequeña Empresa (RENAMYPE) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y a la relación de trabajadores, conductores y sus derechohabientes. El procedimiento de afiliación será establecido en el Reglamento del presente Decreto Legislativo.

9.2 El empleador deberá efectuar un aporte mensual por cada trabajador afiliado, equivalente a la mitad del aporte mensual total del Régimen Semicontributivo en Salud del Seguro Integral de Salud, el que será complementado por un monto igual por parte del Estado, a fin de que el trabajador y sus derechohabientes accedan al Listado Priorizado de Intervenciones Sanitarias establecido en el Artículo 1° del Decreto Supremo N° 004-2007-SA. Esta disposición se aplica, asimismo, en el caso de los conductores de la Microempresa.

Este beneficio no se extiende a los trabajadores independientes que se afilien voluntariamente al Régimen Semicontributivo del Seguro Integral de Salud, quienes, para lograr su afiliación, deberán acreditar la evaluación socioeconómica del Sistema Focalización de Hogares (SISFOH).

**Capítulo II
Sistema de Pensiones Sociales**

Artículo 10°.- Creación del Sistema de Pensiones Sociales

Créase el Sistema de Pensiones Sociales, de carácter voluntario, para los trabajadores y conductores de la Microempresa que se encuentren bajo los alcances de la Ley N° 28015 y sus modificatorias.

Sólo podrán afiliarse al Sistema de Pensiones Sociales los trabajadores y conductores de la microempresa. No están comprendidos en los alcances del presente Decreto Legislativo los trabajadores que se encuentren afiliados o sean beneficiarios de otro régimen previsional.

El aporte mensual de cada afiliado será establecido mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, el cual será hasta un máximo de cuatro por ciento (4%) de la Remuneración Mínima Vital correspondiente, sobre la base de doce (12) aportaciones al año.

El afiliado podrá efectuar voluntariamente aportes mayores al mínimo.

Artículo 11°.- De la Cuenta Individual del Afiliado
Créase la Cuenta Individual del Afiliado al Sistema de Pensiones Sociales en la cual se registrarán sus aportes y la rentabilidad acumulados.

La implementación de dicha Cuenta Individual correrá a cargo de la Administradora de Fondos de Pensiones, Compañía de Seguros o Banco seleccionado en la subasta, cuyos requisitos y condiciones se establecerán en el Reglamento del presente Decreto Legislativo.

Artículo 12°.- Del aporte del Estado
El aporte del Estado se efectuará anualmente hasta por la suma equivalente de los aportes mínimos mensuales que realice efectivamente el afiliado.

El pago del aporte del Estado se efectuará de conformidad con las previsiones presupuestarias y las condiciones que se establezcan en el Reglamento del presente Decreto Legislativo.

Artículo 13°.- Del Registro Individual del Afiliado
Créase el Registro Individual del afiliado al Sistema de Pensiones Sociales en el cual se registrarán sus aportes del Estado y la rentabilidad acumulados.

La implementación del Registro Individual será de competencia de la Oficina Nacional Previsional (ONP).

Artículo 14°.- De la pensión de jubilación
Tienen derecho a percibir pensión de jubilación los afiliados cuando cumplan los sesenta y cinco (65) años de edad y hayan realizado efectivamente por lo menos trescientas (300) aportaciones al Fondo de Pensiones Sociales.

Artículo 15°.- De la pensión de invalidez
Tienen derecho a percibir la pensión de invalidez los afiliados cuando se declare su incapacidad permanente total, dictaminada previamente por una Comisión Médica

375106

NORMAS LEGALES

El Peruano
Lima, sábado 26 de junio de 2008

del Seguro Social de Salud, ESSALUD, o del Ministerio de Salud.

En el Reglamento se establecerán los requisitos y condiciones para el otorgamiento de dicha pensión.

Artículo 16°.- Determinación del monto de la pensión

El monto de la pensión de jubilación se calculará en función de los factores siguientes:

- a) El capital acumulado de la Cuenta Individual de Capitalización del afiliado,
- b) El producto del aporte del Estado y su rentabilidad.

En aquellos casos en que el afiliado haya aportado cifras superiores al mínimo, el Reglamento del presente Decreto Legislativo establecerá la forma de cálculo para obtener el monto de la pensión.

Artículo 17°.- Del reintegro de los aportes

El afiliado que cumpla sesenta y cinco (65) años de edad o trescientas (300) aportaciones efectivas, así como el afiliado que sea declarado con incapacidad permanente parcial, dictaminado previamente por una Comisión Médica del Seguro Social de Salud, ESSALUD, o del Ministerio de Salud, podrán solicitar el reintegro del monto acumulado en su cuenta individual más la rentabilidad que hayan obtenido.

En caso de fallecimiento, los herederos podrán solicitar el reintegro de lo aportado por el causante incluyendo la rentabilidad.

En el Reglamento se establecerán los requisitos y condiciones para la devolución.

Artículo 18°.- De las pensiones de sobrevivencia

Son pensiones de sobrevivientes las siguientes:

- a) De viudez; y,
- b) De orfandad.

Se otorgará pensión de sobrevivientes:

- a) Al fallecimiento de un afiliado con derecho a pensión de jubilación o que de haberse invalidado hubiere tenido derecho a pensión de invalidez;
- b) Al fallecimiento de un pensionista de invalidez o jubilación.

En el Reglamento se establecerán las condiciones y requisitos para obtener las prestaciones que se hace referencia en el presente capítulo.

Artículo 19°.- De la pensión de viudez

Tiene derecho a pensión de viudez el cónyuge o conviviente del afiliado o pensionista fallecido. En el caso de las uniones de hecho deberá acreditarse dicha unión, de acuerdo con el artículo 326° del Código Civil, aprobado mediante Decreto Legislativo N° 295.

El monto máximo de la pensión de viudez es igual al cuarenta y dos por ciento (42%) de la pensión de jubilación que percibía o hubiera tenido derecho a percibir el causante.

Caduca la pensión de viudez:

- a) Por contraerse nuevo matrimonio civil o religioso.
- b) Si se demuestra la existencia de otra unión de hecho.

Artículo 20°.- De la pensión de orfandad

Tienen derecho a pensión de orfandad: los hijos menores de dieciocho (18) años del afiliado o pensionista fallecido.

Subsiste el derecho a pensión de orfandad:

- a) Siempre que siga en forma ininterrumpida y satisfactoria estudios del nivel básico o superior de educación, hasta los veinticuatro (24) años de edad.
- b) Para los hijos inválidos mayores de dieciocho (18) años con incapacidad permanente total,

dictaminado previamente por una Comisión Médica del Seguro Social de Salud, ESSALUD, o del Ministerio de Salud.

La pensión será equivalente al veinte por ciento (20%) por cada beneficiario.

Artículo 21°.- Monto máximo de las pensiones de sobrevivencia

Cuando la suma de los porcentajes máximos que corresponden al cónyuge y a cada uno de los huérfanos de conformidad con los artículos anteriores excediesen al ciento por ciento (100%) de la pensión de jubilación que percibía o hubiere tenido derecho a percibir el causante, dichos porcentajes se reducirán, proporcionalmente de manera que la suma de todos los porcentajes así reducidos no exceda del ciento por ciento (100%) de la referida pensión. En tal caso, las pensiones de viudez y orfandad equivaldrán a los porcentajes que resulten.

La pérdida de los requisitos para continuar percibiendo la pensión de sobrevivencia no implica que dicho monto sea redistribuido entre los demás beneficiarios.

Artículo 22°.- Del traslado a otro régimen previsional

Los afiliados del Sistema de Pensiones Sociales podrán trasladarse al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) con los recursos acumulados de su cuenta individual, la rentabilidad de los mismos y el aporte del Estado con su correspondiente rentabilidad. El goce del beneficio establecido en el SNP o SPP estará sujeto a los requisitos y condiciones establecidos en la normatividad correspondiente.

El Reglamento establecerá las condiciones y requisitos del traslado del afiliado.

Artículo 23°.- Del Fondo de Pensiones Sociales

Créase el Fondo de Pensiones Sociales, de carácter intangible e inembargable, cuya administración será entregada mediante concurso público a una Administradora de Fondos de Pensiones, Compañía de Seguro o Banco cuyos requisitos y condiciones se establecerán en el Reglamento.

Artículo 24°.- De los recursos del Fondo

Constituyen recursos del Fondo de Pensiones Sociales:

- a) Las contribuciones de los afiliados;
- b) El aporte del Estado;
- c) La rentabilidad obtenida por la inversión de sus recursos; y,
- d) Las donaciones que por cualquier concepto reciban.

Artículo 25°.- Criterios de la inversión

El Fondo de Pensiones Sociales se invertirá teniendo en cuenta, en forma concurrente, las siguientes condiciones:

- a) La seguridad de su valor real.
- b) La mayor rentabilidad posible.
- c) La liquidez; y,
- d) La garantía del equilibrio financiero del Sistema de Pensiones Sociales.

La rentabilidad e inversiones del Fondo de Pensiones Sociales se sujetarán a la normatividad vigente del Sistema Privado de Pensiones.

Mediante Decreto Supremo, refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, se podrá emitir normas complementarias para la mejor aplicación del presente artículo.

Título IV

Modificaciones al Régimen Especial y Régimen General del Impuesto a la Renta

Artículo 26°.- Modificación del Régimen Especial del Impuesto a la Renta (RER)

Sustitúyase el inciso a) del artículo 118°, el artículo 120° y el artículo 124°; e incorpórese el artículo 124°-A, en el Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la

reguladas. El Reglamento contemplará medidas y acciones específicas al respecto.

Artículo 33°.- Cesión de derechos de acreedor a favor de las instituciones financieras reguladas por la Ley del Sistema Financiero.

En los procesos de contratación de bienes y servicios que realicen las entidades públicas con las MYPE, una vez adjudicada la buena pro a favor de cualquiera de estas, las MYPE podrán ceder su derecho de acreedor a favor de las instituciones financieras reguladas por la Ley N° 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros.

Sólo podrán ceder sus derechos a las entidades financieras del Estado, las MYPE que hubieran celebrado contratos con el Estado derivados de procesos de selección de licitación pública, concurso público, y adjudicación directa en el marco de la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado. Esa cesión de derechos no implica traslado de las obligaciones contraídas por las MYPE.

**Capítulo III
Otros Instrumentos de Promoción**

Artículo 34°.- Acceso de las microempresas a los beneficios del Fondo de Investigación y Desarrollo para la Competitividad

Incorpórese como beneficiarios de la Ley N° 29152, Ley que establece la implementación y el funcionamiento del Fondo de Investigación y Desarrollo para la Competitividad - FIDECOM, a las micro empresas.

Parte de los recursos del FIDECOM se asignan preferentemente al financiamiento de programas de capacitación de los trabajadores y de los conductores de las micro empresas que fortalezcan su capacidad de generación de conocimientos tecnológicos para la innovación en procesos, productos, servicios y otros, en áreas específicas relacionadas con este tipo de empresas.

Los programas de capacitación son administrados por entidades académicas elegidas por concurso público, cuyo objetivo prioritario será el desarrollo de las capacidades productivas y de gestión empresarial de las micro empresas.

Artículo 35°.- Fomento de la asociatividad, clusters y cadenas de exportación

El acceso a los programas y medidas de fomento al desarrollo empresarial será articulado de modo de priorizar a aquellas empresas que se agrupen en unidades asociativas o clusters o se inserten en procesos de subcontratación o cadenas productivas de exportación.

Artículo 36°.- Acceso a información comparativa internacional sobre las mejores prácticas en políticas de promoción para las MYPE

Un grupo de trabajo interinstitucional, cuya composición será fijada por el Reglamento, asumirá la responsabilidad de monitorear en forma permanente y actualizar el conocimiento sobre las mejores prácticas y las experiencias internacionales más relevantes en materia de política para las MYPE.

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS
FINALES**

PRIMERA.- Fondo para Negociación de Facturas

Autorícese a COFIDE a crear y administrar un Fondo destinado a financiar el descuento de facturas provenientes de las ventas de las Microempresas a que se refiere este Decreto Legislativo. Las características y la operatividad del Fondo serán aprobadas por Resolución Ministerial de Economía y Finanzas.

SEGUNDA.- Registro Único de Contribuyentes

El Registro Único del Contribuyente será utilizado para todo y cualesquier registro administrativo en que sea requerida la utilización de un número, incluida Essalud.

Por norma reglamentaria se determinará el alcance y el período de implementación de esta medida.

TERCERA.- Exclusión de actividades

Las unidades económicas que se dediquen al rubro de bares, discotecas, juegos de azar y afines no podrán acogerse a la presente norma.

CUARTA.- Reducción de tasas

Las MYPE están exoneradas del setenta por ciento (70%) de los derechos de pago previstos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos del MTPE, por los trámites y procedimientos que efectúan ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

QUINTA.- Discapacitados

En las instituciones públicas donde se otorgue en concesión servicios de fotocopiado, mensajería u otros de carácter auxiliar a las labores administrativas de oficina, las micro empresas constituidas y conformadas por personas con discapacidad o personas adultas de la tercera edad, en condiciones de similar precio, calidad y capacidad de suministro, serán consideradas prioritariamente para la prestación de tales servicios.

SEXTA.- Extensión del régimen laboral de la micro empresa

Las juntas o asociaciones o agrupaciones de propietarios o inquilinos en régimen de propiedad horizontal o condominio habitacional, así como las asociaciones o agrupaciones de vecinos, podrán acogerse al régimen laboral de la microempresa respecto de los trabajadores que les prestan servicios en común de vigilancia, limpieza, reparación, mantenimiento y similares, siempre y cuando no excedan de diez (10) trabajadores.

SÉPTIMA.- Sector agrario

La presente Ley podrá ser de aplicación a las microempresas que desarrollan actividades comprendidas en la Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, conforme a las reglas de opción que establezca el Reglamento. Las pequeñas empresas del sector agrario se rigen exclusivamente por la Ley N° 27360 y su norma reglamentaria.

OCTAVA.- Amnistía laboral y de seguridad social

Concédase una amnistía para las empresas que se encuentren dentro de los alcances de la presente norma, a fin de regularizar el cumplimiento del pago de las obligaciones laborales y de seguridad social vencidas hasta la vigencia del presente Decreto Legislativo.

La amnistía laboral y de seguridad social, referida esta última a las aportaciones a ESSALUD y a la Oficina de Normalización Previsional (ONP), sólo concede a los empleadores el beneficio de no pagar multas, intereses u otras sanciones administrativas que se generen o hubiesen generado por el incumplimiento de dichas obligaciones ante las autoridades administrativas, tales como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, ESSALUD y ONP.

El acogimiento al presente beneficio tendrá un plazo de cuatro (4) meses contados desde la vigencia del presente Decreto Legislativo.

NOVENA.- Derogatoria

Derógase las leyes, reglamentos y demás normas que se opongan a lo dispuesto en este Decreto Legislativo desde la vigencia de la misma.

Derógase el artículo 6° del Decreto Supremo N° 004-2007-SA y las disposiciones legales en vigencia, en cuanto se oponen al presente Decreto Legislativo.

DÉCIMA.- Vigencia

El presente Decreto Legislativo entra en vigencia desde el día siguiente de la fecha de publicación de su Reglamento, el cual será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministro de Economía y Finanzas. El plazo máximo para reglamentar este Decreto Legislativo es de sesenta (60) días a partir de su publicación.

**ANEXO N°03: "LEY QUE MODIFICA DIVERSAS LEYES PARA FACILITAR LA INVERSIÓN,
IMPULSAR EL DESARROLLO".**

LEY N° 30056

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República Ha dado la Ley siguiente:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

**LEY QUE MODIFICA DIVERSAS LEYES PARA FACILITAR LA INVERSIÓN, IMPULSAR EL
DESARROLLO**

TÍTULO II

**MEDIDAS PARA EL IMPULSO AL DESARROLLO PRODUCTIVO Y AL CRECIMIENTO
EMPRESARIAL**

CAPÍTULO I

**MEDIDAS PARA EL IMPULSO AL DESARROLLO PRODUCTIVO Y AL CRECIMIENTO
EMPRESARIAL**

**Artículo 10. Modificación de la denominación del Texto Único Ordenado de la Ley
de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, aprobado por Decreto
Supremo 007-2008-TR**

Modifícase la denominación "Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la
Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al
Empleo

Decente, Ley MYPE", aprobado mediante Decreto Supremo 007-2008-TR, por la siguiente:
"Texto

Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial".

**Artículo 11. Modificación de los artículos 1, 5, 14 y 42 del Texto Único Ordenado
de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial**

Modifícase los artículos 1, 5, 14 y 42 del Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al
Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, en los siguientes términos:

"Artículo 1.- Objeto de Ley

La presente ley tiene por objeto establecer el marco legal para la promoción de la
competitividad, formalización y el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas
(MIPYME), estableciendo políticas de alcance general y la creación de instrumentos de apoyo
y promoción; incentivando la inversión privada, la producción, el acceso a los mercados internos

y externos y otras políticas que impulsen el emprendimiento y permitan la mejora de la organización empresarial junto con el crecimiento sostenido de estas unidades económicas.

Artículo 5.- Características del micro, pequeñas y medianas empresas

Las micro, pequeñas y medianas empresas deben ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales:

Microempresa: ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Pequeña empresa: ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Mediana empresa: ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT. El incremento en el monto máximo de ventas anuales señalado para la micro, pequeña y mediana empresa podrá ser determinado por decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas y el Ministro de la Producción cada dos (2) años.

Las entidades públicas y privadas promoverán la uniformidad de los criterios de medición a fin de construir una base de datos homogénea que permita dar coherencia al diseño y aplicación de las políticas públicas de promoción y formalización del sector.

Artículo 42.- Naturaleza y permanencia en el Régimen Laboral Especial

El presente Régimen Laboral Especial es de naturaleza permanente y únicamente aplicable a la micro y pequeña empresa. La microempresa que durante dos (2) años calendario consecutivos supere el nivel de ventas establecido en la presente Ley, podrá conservar por un (1) año calendario adicional el mismo régimen laboral. En el caso de las pequeñas empresas, de superar durante dos

(2) años consecutivos el nivel de ventas establecido en la presente Ley, podrán conservar durante tres (3) años adicionales el mismo régimen laboral.

Luego de este período, la empresa pasará definitivamente al régimen laboral que le corresponda."

TÍTULO III

MEDIDAS PARA EL DESARROLLO PRODUCTIVO Y EMPRESARIAL

CAPÍTULO III

ACOMPANIAMIENTO LABORAL Y MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Artículo 16. Acompañamiento laboral

16.1 Las empresas acogidas al régimen de la micro empresa establecido en el Decreto Legislativo 1086, que aprueba la Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente, gozan de un tratamiento especial en la inspección del trabajo, en materia de sanciones y de la fiscalización laboral, por el que ante la verificación de infracciones laborales leves detectadas deben contar con un plazo de subsanación dentro del procedimiento inspectivo y una actividad asesora que promueva la

Formalidad laboral. Este tratamiento no resulta aplicable en caso de reiterancia ni a las obligaciones laborales sustantivas ni a aquellas relativas a la protección de derechos fundamentales laborales. Este tratamiento especial rige por tres (3) años, desde el acogimiento al régimen especial. Mediante decreto supremo se reglamenta lo dispuesto en el presente artículo.

16.2 El Estado brinda información sobre las diferentes modalidades contractuales existentes y asesoría a las microempresas en el tema.

Artículo 17. Difusión de las diferentes modalidades contractuales que pueden aplicar las microempresas

El Estado promueve el acceso a la información de las diferentes modalidades contractuales existentes que pueden ser utilizadas por las microempresas, acorde a la demanda laboral de este tipo de empresas.

SÉTIMA. Adecuación y administración del REMYPE

La administración del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), creado mediante Decreto Supremo 008-2008-TR, es asumida por la SUNAT a los ciento ochenta (180) días calendarios posteriores a la publicación del reglamento de la presente Ley.

La SUNAT establece la forma, plazo y condiciones para la transferencia, implementación, inscripción y administración del citado Registro.

Las empresas inscritas en el REMYPE son trasladadas al REMYPE administrado por SUNAT, considerándose inscritas en dicho Registro, siempre que cumplan con los requisitos señalados en los artículos 4 y 5 del Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial.

La SUNAT, en el plazo de ciento ochenta (180) días posteriores a la publicación de la presente Ley, publica el listado de empresas inscritas en el REMYPE que no cumplan con los requisitos para trasladarse a este registro. Dichas empresas cuentan con un plazo de sesenta (60) días, contados a partir del día siguiente de la publicación del listado de empresas, para adecuarse a los requisitos del nuevo registro. Vencido el plazo anterior sin que las empresas se hayan adecuado, la SUNAT las da por no inscritas en el REMYPE.

SEGUNDA. Prórroga para la adecuación de los contratos laborales comprendidos en la Ley 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa

Prorróguese por tres (3) años el régimen laboral especial de la microempresa creado mediante la Ley 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa; sin perjuicio de que las microempresas, trabajadores y conductores puedan acordar por escrito, durante dicha prórroga, su acogimiento al régimen laboral regulado en el Decreto Legislativo 1086, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de promoción de la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa y del acceso al empleo decente. Dicho acuerdo debe presentarse ante la autoridad administrativa de trabajo dentro del plazo de 30 días de suscrito.

TERCERA. Régimen de las Micro y pequeñas empresas constituidas antes de la vigencia de la presente Ley

Las empresas constituidas antes de la entrada en vigencia de la presente Ley se rigen por los requisitos de acogimiento al régimen de las Micro y pequeñas empresas regulados en el Decreto Legislativo 1086.

Nº 02: REGISTRO - REMYPE

ACCESO AL SISTEMA

- 1) **INGRESAR AL PORTAL:** Ingresar al Portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ubicar la Sección Servicios en Línea, y hacer clic en “**Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa**”.



- 2) **AUTENTICARSE SOL:** Ingrese con su RUC y la Clave SOL, clave generada a través de la SUNAT.

The image shows a screenshot of the 'Ingreso a SUNAT en Línea' (Online SUNAT Login) form. At the top, there is a header with the Peruvian coat of arms, the word 'PERÚ', and the text 'Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo'. Below this, it says 'Bienvenido, ingrese con su Clave SOL'. The form itself has a blue header with the text 'Ingreso a SUNAT en Línea'. On the left side of the form is a blue padlock icon with the text 'CLAVESOL'. To the right of the padlock are three input fields: 'RUC' with the value '20102816064', 'Usuario' with the value 'LORTYQWQ', and 'Contraseña' with masked characters '.....'. Below the password field is a link that says '¿Te olvidaste tu usuario o clave?'. At the bottom of the form is a blue button labeled 'Iniciar Sesión'. A blue speech bubble points to the login fields from the right.

REGISTRO DE UNA EMPRESA:

- 1) **BIENVENIDA AL PASO 1:** El sistema, le alerta a través de un mensaje, que estamos ingresando al módulo de Empresas.



2) PASO 1: REGISTRO DE LA EMPRESA

- 1.1 **Obtención de Datos de SUNAT:** La información de la empresa y el representante legal o conductor que se muestra en la sección A1 del Formulario, es obtenida automáticamente del padrón SUNAT



1 Paso
Registro de Su Empresa

OBTENCION DE DATOS DE SUNAT

Numero de RUC : 20530814784

Razon Social de la Empresa : FAE DESFA S.A.C.

Actividad(es) Economica(s) : ALQUILER MAQUIN. Y EQUIP. CONSTRUCCION.

Fecha de Inicio de Actividades : 01/07/2004

Departamento : LIMA

Provincia : HUARAL

Distrito : CHANCAY

Avenida, Calle, Pasaje : CALLE SAN MARTIN

Numeracion de Domicilio : Numero : 224 Lote : -
Kilometro : - Dpto : -
Manzana : - Interior : -

Urbanizacion, Conjunto habitacional : Seleccionar

Modalidad / Tipo Contribuyente : SOCIEDAD ANONIMA CERRADA

2 Datos del Representante Legal

Documento de Identidad : DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD 18009510 Actualizar (*)

Apellidos Paterno : SALDANA

Apellidos Materno : SERVALLI

Nombres : JUAN JOSE

Genero : Masculino

Fecha de Nacimiento : 20/07/1970

1.2 Datos adicionales del representante legal: Debe ingresar de forma obligatoria la información solicitada (teléfono, correo electrónico y condición de trabajador).



A2

DATOS ADICIONALES DEL REPRESENTANTE LEGAL (Información que debe registrar de Manera Obligatoria)

Telefono : (*)

Correo Electronico : (*)

El Representante legal, también es trabajador de la Empresa? : No

Si el representante o conductor, se encuentra en planilla, deberá seleccionar la opción "Si" y completar los campos solicitados en el formulario que a continuación se muestra.

Los campos señalados con un (*), es información obligatoria que debe registrar.

Formulario : Registro y/o Actualizacion de Datos Personales del Trabajador


Datos del Trabajador(es)



Documento de Identidad: DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD 47585153
 Apellidos Paterno : VERAMENDI
 Apellidos Materno : JANAMPA
 Nombre : GRACE
 Fecha de Nacimiento : 13/09/1992
 Genero : Femenino
 Tipo de Contrato: Seleccionar
 Ocupación : - (*) **Buscar**
 Tipo de Regimen Laboral: Seleccionar
 Tipo de Seguro: Seleccionar
 Tipo de Regimen pensionario: Seleccionar
 Trabajador con Discapacidad: No
 Trabajador es Socio : No
 Trabajador es Familiar de Socio : No
 Numero de Telefono : (*)
 Correo Electronico : (*)

Domicilio del Trabajador

Departamento: Seleccionar (*)
 Provincia: Seleccionar (*)
 Distrito: Seleccionar (*)
 Direccion : (*)

(*) Campos Requeridos

 VERIFIQUE LA INFORMACION INGRESADA PORQUE UNA VEZ ACEPTADA LA SOLICITUD , NO HAY LUGAR A MODIFICACION ALGUNA

1.3. Datos adicionales de la Empresa: Debe ingresar de forma obligatoria la información (teléfono y correo electrónico), de la sección A3.

A3

DATOS ADICIONALES DE LA EMPRESA (Información que debe registrar de Manera Obligatoria)

Correo Electronico : (*)
 Telefono de la empresa : (*)

1.4. Información sobre Registro SUNARP: Debe ingresar de forma obligatoria la información solicitada, de la sección A4.

A4

Información sobre Registro de SUNARP (Solo para Personas Jurídicas). La Información se encuentra en la copia literal de la inscripción otorgado por los Registro Públicos

Fecha de Presentación del Título : (*) Ejemplo : 25/05/2015

Número de Título : (*)

Número de Partida Registral : (*)

De donde obtengo la información? 

VERIFIQUE BIEN LA INFORMACION INGRESADA PORQUE UNA VEZ ACEPTADA LA SOLICITUD , NO HAY LUGAR A MODIFICACION ALGUNA

Guardar y Continuar con el Paso 2

- 3) **BIENVENIDA AL PASO 2:** El sistema, le alerta a través de un mensaje, que estamos ingresando al paso 2.



4) **PASO 2: REGISTRO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA**

En esta paso se realiza el ingreso de trabajadores, hacer clic en el botón “Nuevo Trabajador”.

BIENVENIDO(A) AL REMYPE / Guía de Acceso al REMYPE Cerrar Sesión

Empresa Trabajadores

2 Paso
Registro de Trabajadores

LISTADO DE TRABAJADORES

DNI	Apellidos	Nombres	Seguro Elegido	Nro. Dep.	Cargo	Accion	Accion	Accion
No records found.								
Se Encontraron 0 Trabajadores.								

* Si el trabajador tiene Dependientes Registrados No sera posible su Eliminacion.
** Leyenda : T = Trabajador , R = Representante Legal

Nuevo Trabajador **Continuar con el Registro**

Nuevo

Para registrar un trabajador, hacer clic en el botón **"NUEVO TRABAJADOR"**, realizada esta acción se cargará un formulario en blanco para el registro respectivo.

4.1 Datos del Trabajador: La información del trabajador debe ser registrada de forma obligatoria.

Formulario : Registro y/o Actualizacion de Datos Personales del Trabajador

Datos del Trabajador(es)

Documento de Identidad: DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD **Verificar DNI (*)**

Apellidos Paterno:

Apellidos Materno:

Nombres:

Fecha de Nacimiento:

Genero: Masculino

Tipo de Contrato: Seleccionar

Ocupación: (*) **Buscar**

Tipo de Regimen Laboral: Seleccionar

Tipo de Seguro: Seleccionar

Tipo de Regimen pensionario: Seleccionar

Trabajador con Discapacidad: No

Trabajador es Socio: No

Trabajador es Familiar de Socio: No

Numero de Telefono: (*)

Correo Electronico: (*)

B1

4.2 Domicilio del Trabajador: La información del domicilio del trabajador debe ser registrada de forma obligatoria.

Domicilio del Trabajador

Departamento: (*)

Provincia: (*)

Distrito: (*)

Dirección: (*)

(*) Campos Requeridos

VERIFIQUE LA INFORMACION INGRESADA PORQUE UNA VEZ ACEPTADA LA SOLICITUD, NO HAY LUGAR A MODIFICACION ALGUNA

Al finalizar el registro de los trabajadores, hacer clic en el botón “Continuar con el Registro”, realizada esta acción, se validará que en el listado de trabajadores, se haya registrado por lo menos a un trabajador, no se considera al representante legal o conductor.



5) PASO 3: Registro de SOCIOS

Este registro solo lo realizan las sociedades, tales como (S.A.C, S.C.R.L, etc.)

REMYPE
Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa

BIENVENIDO(A) AL REMYPE / FA E DESFA S.A.C. Guía de Acceso al REMYPE Cerrar Sesión

Empresa > Trabajadores > Socios

3 Paso
Registro de Socios

RELACION DE SOCIOS

DNI	Ape. Paterno	Ape. Materno	Nombres	Acción	Acción
No records found.					

Nuevo

Para registrar un socio, hacer clic en el botón **"Nuevo Socio"**, realizada esta acción se cargará un formulario en blanco para el registro de datos del socio.

6) PASO 4: Mensaje de Fin del Registro

Llegamos a la parte final del registro, el sistema se lo alertará con el siguiente mensaje.



7) Fin del Registro: Estamos en el último paso del registro.

7.1 Vista Previa: Hacer clic en el botón **"Vista previa de Solicitud"**.



Se mostrara el siguiente formulario, con las opciones de "Aceptar" o "Editar".

Vista Previa - Solicitud de Acreditación

Información de la empresa

Número de RUC : 20530814794
Razón Social : FA E DESFA S.A.C.
Actividad Económica : ALQUILER MAQUI. Y EQUIP.CONSTRUCCION.
Fecha de Inicio de Actividades : 01/07/2004

Dirección del Domicilio Fiscal

Departamento : LIMA
Provincia : HUARAL
Distrito : CHANCAY
Dirección : CALLE SAN MARTIN 224

Modalidad / Tipo Contribuyente

Dirección : SOCIEDAD ANONIMA CERRADA

Representante Legal

Documento de Identidad : 16009510
Apellido Paterno : SALDAÑA
Apellido Materno : SERVALLI
Nombres : JUAN JOSE
Telefono : 3312816
Correo Electrónico : siscorpar@gmail.com

De estar conforme con la prévisualización de sus Datos , por favor haga clic en el botón Acepto y Declaro , caso contrario Editar Datos

Acepto y Declaro **Editar Datos**

7.2 Aceptar y Declarar: Hacer clic en el botón "**Aceptar y Declarar**" para continuar con el procedimiento de registro. El usuario, es advertido antes de aceptar la solicitud, que toda la información ingresada tiene carácter de declaración jurada.

REMYPE
Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa

BIENVENIDO(A) AL REMYPE / FA E DESFA S.A.C. [Guía de Acceso al REMYPE](#) [Cerrar Sesión](#)

[Empresa](#) [Trabajadores](#) [Socios](#) [Fin del Registro](#) [Estado de Solicitud](#)

4 Paso
Fin del Registro

Fin del Registro

EL MTPE QUEDA AUTORIZADO A ANULAR, DE OFICIO O A PETICIÓN DE PARTE, LA INSCRIPCIÓN EN EL REMYPE, EN CUYO CASO PERDERÁN LOS BENEFICIOS DE LEY.

DESCARGAR SU SOLICITUD DE REGISTRO AL REMYPE

PDF
(FORMATO PDF)

Descargar Solicitud

HA CULMINADO CON SU PROCESO DE INSCRIPCIÓN

Finalizado, el registro, dar clic en el botón "Descargar Solicitud" e imprimir su solicitud.

ACREDITACION:

Las Empresa para aceptar su condición de **MICRO** o **PEQUEÑA EMPRESA**, deberá imprimir por primera vez su Constancia de Acreditación.





REGISTRO NACIONAL DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA

REMYPE

ACREDITACIÓN

RUC N°	:	
RAZÓN SOCIAL	:	
Actividad Económica	:	ACTIV. DE INVESTIGACION Y SEGURIDAD.
CBU	:	74927
Domicilio	:	
Distrito	:	TARAPOTO
Provincia	:	SAN MARTIN
Departamento	:	SAN MARTIN
Gerente General	:	LUIS ALBERTO
Representante Legal	:	LUIS ALBERTO
Queda acreditada como: MICRO EMPRESA		
Número de Registro - Solicitud de Inscripción REMYPE : 0000536327-2011		
Fecha de presentación - Solicitud de Inscripción REMYPE : 14/03/2011		

Esta acreditación es en base a la declaración jurada realizada en el sistema virtual del REMYPE por la empresa acreditada, la misma que se encuentra sujeta a una fiscalización posterior por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. En caso de comprobarse fraude o falsedad en la declaración presentada por la empresa acreditada, la Autoridad Administrativa de Trabajo procederá a declarar nulo el registro, disponiendo si la constatación se atribuye a los representantes de la persona del Código Penal, será remitido al Ministerio Público para que interponga la acción penal correspondiente, de conformidad con el Art. 32° de la Ley N° 27444.

La fecha de expedición de la Constancia de Acreditación al REMYPE, será efectiva retroactiva a la fecha de presentación de la solicitud para la inscripción en el REMYPE, a efectos de acceder a los beneficios de las Micro y Pequeñas Empresas.

Fecha de Expedición : 16/03/2011

Código QR



No. Registro: 0000536327-2011
 Fecha: 16/03/2011

Para aquellas Empresas, que en su proceso de inscripción no hayan completado con el ingreso de la información de su partida registral, **NO** podrán imprimir su Constancia de Acreditación.

X

MENSAJE

Bienvenido! para continuar debe completar los datos faltantes obligatorios

Información sobre Registro de SUNARP (Solo para Personas Jurídicas) . La Información se encuentra en la copia literal de la inscripción otorgado por los Registro Públicos

Fecha de Presentación del Título :

Número de Título :

Número de Partida Registral :

(*) Ejemplo : 25/05/2015



De donde obtengo la información?



ALTA DE NUEVOS TRABAJADORES:

Las empresas podrán registrar nuevos trabajadores, siempre y cuando su periodo de validación haya culminado y cuenten con la impresión de su Constancia de Acreditación.

Para registrar un nuevo trabajador, ir al Link "**Trabajadores**" del Menú "**Navegación**", y luego hacer clic en el botón "**Nuevo Trabajador**".

Navegación

- Empresa
- Trabajadores
- Socios
- Fin del Registro
- Estado de Solicitud
- Imprimir Acreditación

LISTADO DE TRABAJADORES

DNI	Apellidos	Nombres	Seguro Elegido	Nro. Dep.	Cargo	Acción	Acción	Acción
10281603	CASTRO CORDOVA	CARLOS	ESSALUD	0	T	Editar	Eliminar	Dependientes

Se Encontraron 1 Trabajadores.

* Si el trabajador tiene Dependientes Registrados No sera posible su Eliminación.
 ** Leyenda : T = Trabajador , R = Representante Legal



Nuevo Trabajador

Al hacer clic en el botón "**Nuevo Trabajador**", se mostrara el formulario para realizar el registro correspondiente.

Datos del Trabajador(es)

Documento de Identidad: Verificar DNI (*)

Apellidos Paterno:

Apellidos Materno:

Nombres:

Fecha de Nacimiento:

Genero:

Tipo de Contrato:

Ocupación: Buscar

Tipo de Régimen Laboral:

Tipo de Seguro:

Tipo de Régimen pensionario:

Trabajador con Discapacidad:

Trabajador es Socio:

Trabajador es Familiar de Socio:

Numero de Telefono:

Correo Electronico:

Domicilio del Trabajador

Departamento:

Provincia:

Distrito:

Dirección:

(*) Campos Requeridos

VERIFIQUE LA INFORMACION INGRESADA PORQUE UNA VEZ ACEPTADA LA SOLICITUD, NO HAY LUGAR A MODIFICACION ALGUNA

Guardar Cancelar

BAJA DE NUEVOS TRABAJADORES:

Las empresas podrán dar de baja a sus trabajadores, con quienes terminaron su vínculo laboral, ir al Link “**Trabajadores**” del Menú “**Navegación**”, y luego hacer clic en la acción “**Eliminar**”.

Navegación

LISTADO DE TRABAJADORES

NO PUEDE DAR DE BAJA AL TRABAJADOR , Debe registrar al Menos a un (1) Trabajador

DNI	Apellidos	Nombres	Seguro Elegido	Nro. Dep.	Cargo	Accion	Accion
07583366	ZEBALLOS GARCIA	CESAR ARISTIDES	ESSALUD	0	T	Editar	Eliminar

Se Encontraron 1 Trabajadores.

* Si el trabajador tiene Dependientes Registrados No sera posible su Eliminacion.
** Leyenda : T = Trabajador , R = Representante Legal

Imprimir Acreditacion Nuevo Trabajador

Para dar de baja a un trabajador, tener en cuenta que la empresa debe cumplir con lo que la norma exige, es decir **un trabajador como mínimo para poder estar inscrito en REMYPE,**

por lo tanto si en su lista de trabajadores solo cuenta con uno, dicho trabajador no podrá ser dado de baja, antes deberá registrar un trabajador adicional.

Mensaje Importante

DESEA DAR DE BAJA AL TRABAJADOR ? UNA VEZ CONFIRMADO NO SERA POSIBLE SU INCORPORACIÓN POR UN PERIDO DE 12 MESES .

Continuar

Cancelar

Asimismo, debe tener en cuenta que si va a dar de baja a un trabajador, no lo podrá registrar nuevamente, hasta un periodo de 12 meses, por lo tanto, el sistema le alertará sobre esta condición antes de aceptar la eliminación de su trabajador, ver la imagen.

ACTUALIZACION DE DATOS:

Las empresas acreditadas, pueden actualizar sus datos ingresando al link de Navegación “Empresa”.

Navegación		OBTENCION DE DATOS DE SUNAT	
<ul style="list-style-type: none"> Empresa Trabajadores Socios Fin del Registro Estado de Solicitud 	<p>Numero de RUC :</p> <p>Razon Social de la Empresa :</p> <p>Actividad(es) Economica(s) :</p> <p>Fecha de Inicio de Actividades :</p> <p>Departamento:</p> <p>Provincia:</p> <p>Distrito:</p> <p>Avenida, Calle, Pasaje:</p> <p>Numeration de Domicilio:</p> <p>Urbanizacion, Conjunto habitacional:</p> <p>Modalidad / Tipo Contribuyente :</p>	<p>20905352662</p> <p>CONSULTORA DE PROYECTOS ANDINOS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - CONSULTORA DE PROYECTOS ANDINOS S.A.C.</p> <p>ACTIV.DE ASESORAMIENTO EMPRESARIAL</p> <p>26/03/2003</p> <p>LIMA</p> <p>LIMA</p> <p>MAGDALENA DEL MAR</p> <p>AVENIDA DEL EJERCITO</p> <p>Numero : 1218 Lote : -</p> <p>Kilometro : - Dpto : 205</p> <p>Manzana : - Interior : -</p> <p>Seleccionar -</p> <p>SOCIEDAD ANONIMA CERRADA</p>	<p>Imprimir Acreditacion</p>
<p>Datos del Representante Legal</p> <p>Documento de Identidad : DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD 20010327</p> <p>Apellidos Paterno : VIVANCO</p> <p>Apellidos Materno : GARCIA</p> <p>Nombres : PERCY RICARDO</p> <p>Genero : Masculino</p> <p>Fecha de Nacimiento: 08/04/1980</p> <p>Actualizar (*)</p>			

Si quieren recuperar los datos del “**REPRESENTANTE LEGAL**”, actualizados de SUNAT, dar clic en el botón “**Actualizar**”.

Si la información que quiere actualizar, son los datos del representante, conductor o presidente de una junta (según el tipo de empresa), debe hacer clic en el botón "Actualizar", y la información de SUNAT será recuperada.

Datos del Representante Legal

Documento de Identidad : DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD 20010327 **Actualizar (*)**

Apellidos Paterno : VIVANCO

Apellidos Materno : GARCIA

Nombres : PERCY RICARDO

Genero : Masculino

Fecha de Nacimiento : 08/04/1980

Clic para actualizar datos del representante o conductor

Asimismo, si desean actualizar otros campos, tenga en cuenta que los únicos permitidos son los señalados con llaves, ver la imagen.

Datos del Representante Legal

Documento de Identidad : DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD 20010327 **Actualizar (*)**

Apellidos Paterno : VIVANCO

Apellidos Materno : GARCIA

Nombres : PERCY RICARDO

Genero : Masculino

Fecha de Nacimiento : 08/04/1980

DATOS ADICIONALES DEL REPRESENTANTE LEGAL (Información que debe registrar de Manera Obligatoria)

Telefono : 2841052 (*)

Correo Electronico : ggeneral@cpaconsultores.oc (*)

El Representante legal, tambien es trabajador de la Empresa? : No

DATOS ADICIONALES DE LA EMPRESA (Información que debe registrar de Manera Obligatoria)

Correo Electronico : (*)

Telefono de la empresa : 2841052 (*)

Campos editables

Informacion sobre Registro de SUNARP (Solo para Personas Juridicas) . La Informacion se encuentra en la copia literal de la inscripcion otorgado por los Registro Publicos

Fecha de Presentación del Título : (*) Ejemplo : 25/05/2015

Número de Título : (*)

Número de Partida Registral : (*)

De donde obtengo la información? PDF

VERIFIQUE BIEN LA INFORMACION INGRESADA PORQUE UNA VEZ ACEPTADA LA SOLICITUD , NO HAY LUGAR A MODIFICACION ALGUNA

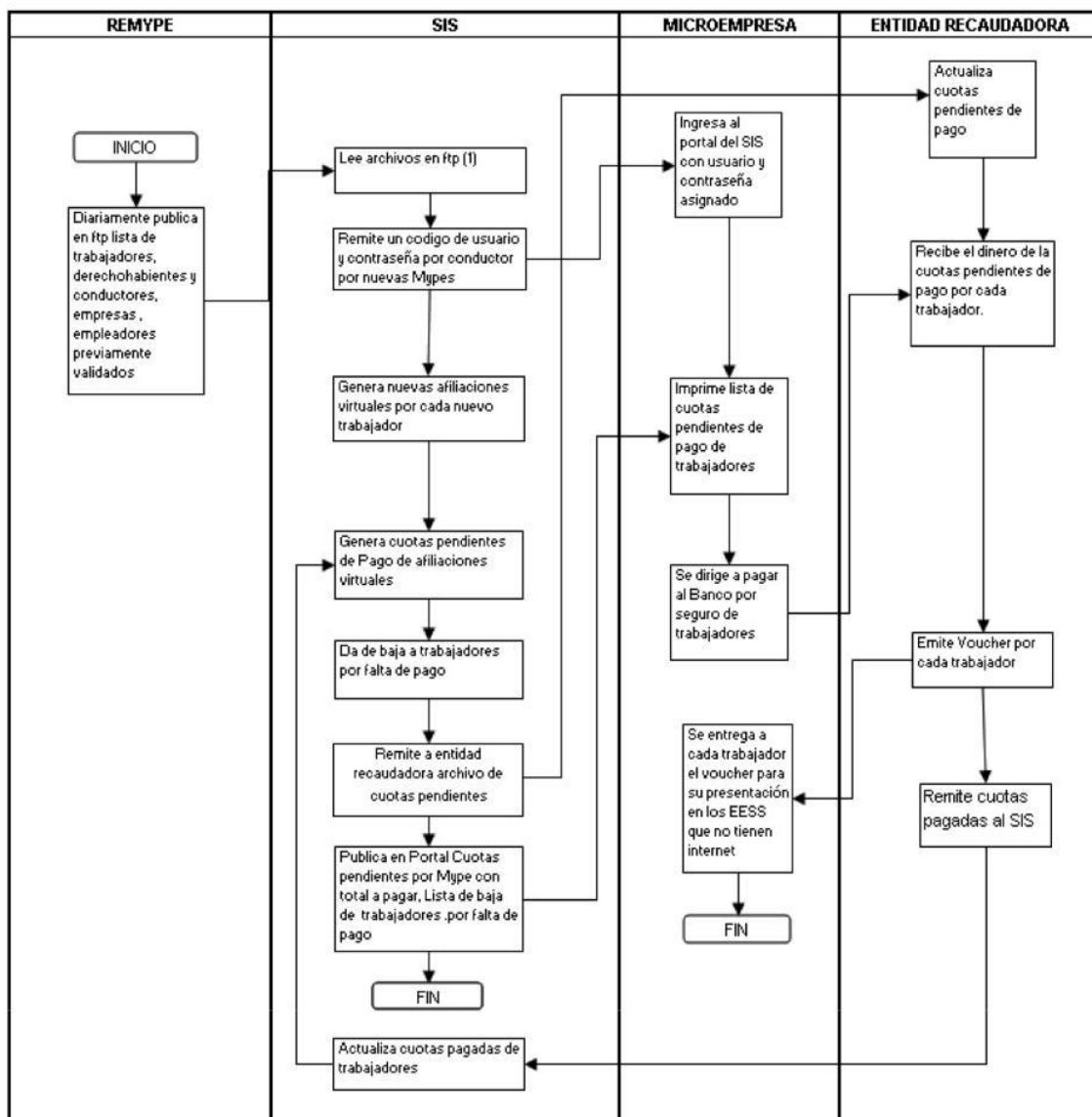
Actualizar

FUENTE: GUIA-USUARIO
ELABORACIÓN: MINTRA

N°03: PROCESO DE AFILIZACION AL SIS

DIRECTIVA N° 04-2009-SIS-GO, QUE ESTABLECE EL PROCESO DE AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y CONDUTORES DE LAS MICROEMPRESAS Y DE SUS DERECHOHABIENTES AL COMPONENTE SEMISUBSIDIARIO DEL SEGURO INTEGRAL DE SALUD.

1.- Proceso de afiliación de los trabajadores, conductores y derechohabientes de las Microempresas.



2.- Periodo de carencia:

INTERVENCIONES RECUPERATIVAS	TOPE	CARENCIA
Cirugías mayores programadas:		
Vesícula biliar, próstata, hernias, histerectomías y otras previamente autorizadas		6 meses
Periodo de carencia para Gestación y Parto		3 meses
Medicina especializada	1 por mes	
Consulta Externa	2 consultas por mes	1 mes
Odontología	1 consulta por mes	3 meses
Diagnóstico por imágenes:		
Ecografías	1 por mes	
Radiología	2 por mes	

* Periodo de carencia no se aplica en emergencias.

3.- Pasos a seguir para efectos del registro a través de la página web y posterior uso de los servicios ofrecidos por el SIS.

Paso N°01

Debes empezar el procedimiento accediendo el Portal Institucional del REMYPE e ingresar los datos personales de los trabajadores y sus derechohabientes.

The image shows a screenshot of the REMYPE portal interface. On the left, there is a blue sidebar with the heading "1 Registro de Datos". A yellow speech bubble contains two numbered instructions:

1. Registra tú Microempresa en el Portal Institucional REMYPE.
2. Registra los datos personales de tus trabajadores y sus derechohabientes (conyuge e hijos menores de 18 años).

The main content area shows the portal's header with the URL <http://www.mintra.gob.pe/> and the text "Link Portal REMYPE". Below the header, there is a navigation menu with options like "Servicios", "Legislación", "Guía de trámites", "Estadísticas", "El Ministerio", "Prensa", "Transparencia", "Charlas y Eventos", and "Contactenos". A central section titled "SERVICIOS" lists "ACCESOS DIRECTOS A LOS SERVICIOS EN LINEA" including "Bolsa de Trabajo", "Capacitación", "REMYPE - Registro Institucional de Micro y Pequeña empresa", "Revisión de contratos de trabajadores y empresas", and "Registro de contratos modalidades formativas". A hand cursor is pointing at the "REMYPE - Registro Institucional de Micro y Pequeña empresa" link. The background of the portal features a construction site image.

1 Registro de Datos

<http://www.mintra.gob.pe/> Link Portal REMYPE

1. Registra tu Microempresa en el Portal Institucional REMYPE.
2. Registra los datos personales de tus trabajadores y sus derechohabientes (cónyuge e hijos menores de 18 años).

2 Proceso de afiliación

Una vez registrada y acreditada tu microempresa en el Portal Institucional REMYPE, recibirás una comunicación a tu correo electrónico desde la cuenta **mypes@sis.gob.pe** en donde te informaremos tu código de usuario y la clave de acceso para que obtengas e imprimas el reporte de "cuotas por pagar".

Correo automático para conductores para pago y afiliación al SIS

2-a Proceso de afiliación

A través del portal del SIS el conductor también puede acceder a ver las cuotas pendientes de pago

En adelante podrás revisar las cuotas por pagar a través de nuestra página web. A continuación te explicamos que debes hacer:

2-a Proceso de afiliación

A través del portal del SIS el conductor también puede acceder a ver las cuotas pendientes de pago

En adelante podrás revisar las cuotas por pagar a través de nuestra página web. A continuación te explicamos que debes hacer:

Seguro Integral de Salud

¡Bienvenido al Sistema Integrado del Aseguramiento del SIS...!

Ingrese su Usuario y luego utilice el teclado numérico para ingresar su Clave:

Usuario: 10106996088
Clave: 10699608

Código de Usuario (RUC)
Clave de usuario (DNI del Conductor)

2-a Proceso de afiliación

A través del portal del SIS el conductor también puede acceder a ver las cuotas pendientes de pago

En adelante podrás revisar las cuotas por pagar a través de nuestra página web. A continuación te explicamos que debes hacer:

Seguro Integral de Salud

Régimen Especial de Salud de la Microempresa MYPES

10071526611

Datos de la Microempresa:
R.U.C. 10071526611
Razón Social ARROYO AZURZA ANA FLOR
Conductor ANA FLOR ARROYO AZURZA

Consultas / Reportes

- ☐ Cuotas por Pagar
- ☐ Pagos Realizados
- ☐ Salir

Ver reporte para pago al Banco de la Nación

2-a Proceso de afiliación

A través del portal del SIS el conductor también puede acceder a ver las cuotas pendientes de pago

En adelante podrás revisar las cuotas por pagar a través de nuestra página web. A continuación te explicamos que debes hacer:

Seguro Integral de Salud

Régimen Especial de Salud de la Microempresa MYPES

20518563689

Datos de la Microempresa:
R.U.C. 20518563689
Razón Social CARTAGENA CELCOM EIRL
Conductor JUAN RAUL DE LA CRUZ CARTAGENA


Cuotas por Pagar:

N°FORMATO	DNI	TITULAR	N°CUOTA	S/	F. INI. - F. VENC.
210-4-00000026	45497947	DE LA CRUZ CARTAGENA JUAN RAUL	0001	15	05/11/2009 - 04/12/2009
210-4-00000041	09320843	DE LA CRUZ CARTAGENA HUGO CESA	0001	15	05/11/2009 - 04/12/2009

N° de formato virtual
Valor de la cuota

Imprimir

2-b Proceso de afiliación



Para realizar el pago de las cuotas, deberás seguir los siguientes pasos:

- El conductor debe acercarse a cualquier agencia del Banco de la Nación con el reporte impreso de las cuotas por pagar.
- Por el pago de las cuota de cada trabajador recibirás un voucher.
- El conductor debe entregar los voucher a cada uno de sus trabajadores.
- En caso de requerir atención médica el trabajador y su derechohabiente debe acercarse al establecimiento de salud con su DNI.

3 Atención de Salud

La atención médica se realizará en los establecimientos de salud con la presentación del DNI del asegurado (Art. 04 Decreto Supremo N° 024-PRODUCE).

Asignación de EESS

El SIS asignará el establecimiento de salud donde debe atenderse el asegurado, de acuerdo al domicilio declarado en el REMYPE.

Todo trámite por cambio de domicilio se deberá realizar ante la oficina del SIS (MICROEMPRESAS) que corresponda al nuevo domicilio, el asegurado titular deberá presentar el DNI para el trámite.

